


# KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU

## Matkailun koulutusohjelma

Harri Muikku  
TYÖSSÄOPPIMINEN JA KOKIN AMMATTITAITOVAATIMUKSET

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2014

	<b>OPINNÄYTETYÖ</b> <b>Kesäkuu 2014</b> <b>Matkailun koulutusohjelma</b> <b>Sirkkalantie 12 A</b> <b>80100 Joensuu</b> <b>Puh. 050 3116310</b>	
<b>Tekijä(t)</b> Harri Muikku		
<b>Nimeke</b> Työssäoppiminen ja kokin ammattitaitovaatimukset  Toimeksiantaja Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuun palvelut, palvelualat		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kohtaavatko kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoiden ja työelämän edustajien odotukset toisensa ja millainen merkitys työssäoppimisjaksoilla on vasta valmistuneen kokin työllistymiselle. Opinnäytetyölleni toimeksiantaja on Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuun palvelut, palvelualat.</p> <p>Tiedonkeruumenetelmänä käytin teemahaastatteluja. Haastattelun teemoiksi olin valinnut työssäoppimisen, kokin ammattitaitovaatimukset, työajan ja palkan sekä tulevaisuuden näkymät ravintola-alalla.</p> <p>Haastatteluilla selvitin opiskelijoiden ja työnantajien edustajien kokemuksia työssäoppimisjaksoista.</p> <p>Opinnäytetyöni avulla selvisi, että työssäoppimisjaksot ovat antoisia kokemuksia, sekä työnantajille että opiskelijoille. Haastatteluissa kävi ilmi, että hyvin suoritettut työssäoppimisjaksot edistävät opiskelijoiden työllistymistä. Kokin ammattitaitovaatimuksiin kuuluu hallita perusruuanvalmistustaidot ja ruuanvalmistustekniikat. Kokin tulee olla motivoitunut, hänellä tulee olla halua oppia uusia asioita ja työpaikan pelisäännöt on oltava selvillä.</p>		
<b>Kieli</b> Suomi	Sivuja 44 Liitteet 2 Liitesivumäärä 2	
<b>Asiasanat</b> Työssäoppiminen, ammattitaitovaatimukset		

**THESIS****June 2014****Degree Programme in Tourism**

Sirkkalantie 12 A

Fi80100 Joensuu

Tel.050-3116310

Author(s)

Harri Muikku

Title Work - Based Learning and Cook Professional Skill Requirements

Commissioned by North Karelia College Joensuu Services

**Abstract**

The aim of this thesis was to study how, the expectations of the third-year catering students and those of the employers match with each other and how important role the work-based learning periods play in the employment after graduation. This thesis was commissioned by North Karelia, College, Joensuu Services.

In this study the method of data collection was the theme –interview. The themes of my interviews were the work-based learning periods, the professional skills required from the graduated cook, working hours and wages and the future prospects of the catering business.

The results of the study show that the work-based learning periods are rewarding experiences the both parties: employers and students. The interviews indicated that the learning periods well-performed help the graduates get employed after wards. The professional skill requirements for the cook include the basic cooking skill sand food preparation techniques. The cook must also be highly motivated and willing to learn new things and the rules of the working places have to be understood.

Language

Finnish

Pages 44

Appendices 2

Pages of Appendices 2

Keywords Work - based learning, professional skill

## Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Opinnäytetyön taustaa .....	7
2.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	7
2.2	Toimeksiantaja .....	8
2.3	Aiemmattutkimukset aiheesta .....	9
3	Nuori oppija.....	10
3.1	Nuoruus .....	10
3.2	Varsinainen nuoruus, ikävuodet 15-16.....	11
3.3	Myöhäisnuoruus, 17-20-vuotiaat.....	12
3.4	Y-sukupolvi työelämässä .....	12
4	Työssäoppiminen.....	13
4.1	Työssäoppimisen perusta .....	13
4.2	Työssäoppimisen tavoitteet .....	14
4.3	Työpaikalla tapahtuva oppiminen .....	15
4.4	Työelämän vaatimukset.....	16
4.5	Opetussuunnitelma .....	17
4.6	Työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisjaksolla .....	18
4.7	Opettajan rooli .....	20
4.8	Opiskelijan rooli työssäoppimisjaksolla.....	21
4.9	Ammattitaitovaatimukset .....	22
5	Hotelli-, ravintola- ja catering-alan kehitys.....	23
5.1	Ravintola-alan kehitys 1980-luvusta tähän päivään .....	23
5.2	Tulevaisuus.....	24
5.3	Työvoiman riittävyys .....	25
6	Tutkimuksen toteutus .....	26
6.1	Kvalitatiivinen tutkimus .....	26
6.2	Tiedonkeruumenetelmät .....	26
6.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	28
7	Tutkimuksen tulokset .....	30
7.1	Yhteenvedo haastatelluista .....	30
7.2	Työssäoppiminen.....	30
7.3	Kokin ammattitaitovaatimukset.....	32
7.4	Työajat ja palkka .....	33
7.5	Tulevaisuuden näkymät hotelli-, ravintola- ja catering-alalla.....	34
7.6	Opiskelijoiden motivaatio ja ammattitaito-odotukset .....	35
7.7	Opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisesta ja opetuksesta.....	36
7.8	Opiskelijoiden odotukset tulevaisuudesta ja palkasta .....	38
7.9	Tulosten tarkastelu .....	39
8	Pohdinta.....	40
	Lähteet.....	42

## Liitteet

- |         |  |
|---------|--|
| Liite 1 | Opiskelijoiden ryhmähaastattelu kysymykset |
| Liite 2 | Työnantajien haastattelu kysymykset        |

## 1 Johdanto

Ammatillisen koulutuksen tulee vastata työelämän haasteisiin, ja sen on kyettävä ennakkoimaan työvoiman osaamistarve. Yrityksien menestymiselle on tärkeää osaava ja motivoitunut henkilökunta. Nykyään koulutuksen painopistettä pyritään siirtämään enemmän työpaikoille, koska työelämässä tapahtuu muutoksia niin nopeasti. Ammattiopistosta kokin tutkintoon valmistuu kolmessa vuodessa ja tutkinto koostuu pakollisista ammatillisista tutkinnon osista, kaikille valinnaisista tutkinnon osista, vapaasti valittavista tutkinnon osista ja ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista. Opetussuunnitelman tavoitteena on, että kokin ammatillisen perustutkinnon suorittanut osaa työskennellä eri liikeideoin ja toiminta-ajatuksin toimivissa ravintoloissa ja julkisen sektorin paikoissa. Tällaisia työpaikkoja ovat ravintolat, henkilöstöravintolat, kahvilat, suurkeittiöt ja juhla- ja pitopalvelut. (Opetushallitus 2010a, 9.)

Työssäoppimista on ammatillisessa koulutuksessa vähintään 20 opintoviikkoa kolmen vuoden tutkinnossa. Työssäoppiminen koostuu ammatillisista tutkinnon osista, joiden tavoitteet opitaan työpaikalla. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksena on turvata työvoiman saatavuus ja edistää opiskelijan ammatillista kasvua ja syventää osaamista. Työssäoppimisjaksojen tulee olla riittävän pitkiä ja monipuolisia. Työssäoppimisjaksojen tarkoituksena on, että opiskelijat saavat laajat perusvalmiudet alan eri työtehtävistä. Ammattiopiston ja työelämän yhteistyö on tärkeää, koska ammattiopiston pitää pystyä vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin. (Koramo 2011, 6-7.) Suurimpana hyötynä työssäoppimisessa on kuitenkin opiskelijoiden ammatillisen kasvun saavuttaminen.

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuun palvelut, palvelualat. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoiden ja työelämän edustajien näkemyksiä työelämän ammattitaitovaatimuksista ja odotuksista. Analysoidaan ja verrataan kohtaavatko opiskelijoiden ja työelämän edustajien odotukset ja ammattitaitovaatimukset ja selvitetään, millaisia kokemuksia heillä on työssäoppimisjaksoista. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista menetelmää ja aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Haastateltavat olivat työelämän edustajia ja kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoita. Opiskelijoita haastateltiin ryhmähaastatteluna ja

työelämän edustajia haastateltiin yksilöhaastatteluna. Työelämän edustajat olivat ketju-ravintolasta, julkiselta sektorilta ja yksityisestä ravintolasta. Haastateltavat valittiin sillä perusteella, että nämä toimijat ovat suuria ravintola-alan työllistäjiä Pohjois-Karjalassa.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa toimeksiantajalle tietoa siitä, millaiset ammattitaito-vaatimukset työelämällä on vastavalmistuneelle kokille. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa työnantajien kokemuksista opiskelijoiden työssäoppimisjaksoilta, sekä kuinka opiskelijat ovat suoriutuneet heille annetuista työtehtävistä.

## 2 Opinnäytetyön taustaa

### 2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Kiinnostukseni tähän aiheeseen tuli siitä, että olen toiminut työpaikkaohjaajana, työssäoppijana ja opettajana ja siksi tätä aihetta käsittelevä opinnäyte tuntui minusta luontevalta vaihtoehdolta. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoiden ja työelämäneustajien näkemyksiä työelämän vaatimuksista ja työssäoppimisesta. Tiedonkeruumenetelmänä käytän opiskelijoilla ryhmähaastattelua ja yrityksien edustajia haastattelen yksilöhaastatteluna. Haastattelemalla opiskelijoita ja työelämän edustajia pyrin selvittämään, kohtaavatko heidän odotuksensa ja ammattitaitovaatimuksensa toisensa. Haastattelun avulla pyrin selvittämään myös työssäoppimisjaksojen vaikutusta opiskelijoiden työllistymiseen ja osaamisen kehittymiseen. Työelämän edustajia on yksityiseltä ja julkiselta sektorilta sekä kaksi edustajaa ketjuravintoiloilta. Vastauksien pohjalta tein yhteenvedon kyselyistä ja selvitin, kohtasivatko työelämän ja opiskelijoiden odotukset toisensa. Opinnäytetyöni aiheen rajasin niin, että haastattelin vain kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoita, koska heillä on useamman työssäoppimisjakson kokemus ja he ovat työelämän käytettävänä valmistumisen jälkeen. Tuon esille myös omia kokemuksiani ja näkemyksiäni nuorten työssäoppimisesta ja työhönsijoittumisesta ammattikoulun jälkeen.

Jokaisella opiskelijalla on mielikuvia ja odotuksia siirtyessään koulun penkiltä työelämään. Työelämässä Y-sukupolvelle raha ei ole tärkein motiivi vaan se, että töissä on kivaa. Tämä sukupolven edustajat eivät välttämättä sitoudu työskentelemään vuosia saman työnantajan palveluksessa, vaan heillä on ollut monia eri työnantajia työuransa aikana. He eivät koe työttömyyttä suurena häpeänä vaan luottavat siihen, että kyllä elämä kantaa. Y-sukupolvi on ympäristötietoinen ja se arvostaa suuresti vapaa-aikaa. Tämä sukupolvi on omiin kykyihinsä luottava mediakulttuurin kasvatti. (Vesterinen 2014, 9 - 12.)

Ammatillisen koulutuksen tulee vastata työelämän haasteeseen ja sen on kyettävä ennakkoimaan työvoiman osaamistarve. Yrityksien menestymiselle on tärkeää osaava ja motivoitunut henkilökunta. Työntekijöiltä odotetaan sopeutumista, elinikäistä oppimista,

paineen sietokykyä, joustavuutta ja omien toimintatapojen uudistamista. Osaaminen on muutakin kuin pelkkä työsuoritus. (Haataja 2007, 13 - 15.)

## 2.2 Toimeksiantaja

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä on perustettu 12.2.1964 ja siellä opiskelee 7750 opiskelijaa ja henkilökuntaa on noin 1050. Keskeisimpiä koulutusmuotoja ovat ammatillinen peruskoulutus, ammatillinen aikuiskoulutus, oppisopimuskoulutus, vapaa sivistystyö ja kesäyliopistotoiminta. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän koulutusyksiköitä on Valtimolla, Kiteellä, Nurmeksessa, Lieksassa, Outokummussa, Joensuussa ja Niittylahdessa. Pohjois-Karjalan ammattiopiston palvelut toimii kolmessa toimipisteessä Peltolassa, Niskalassa ja Otsolassa. Peltolassa koulutetaan leipuri-kondiittoreja, parturikampaajia, kosmetologeja ja lähihoitajia. Otsolassa koulutetaan merkonomeja ja datanomeja. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutus on keskitetty Niskalaan. (Pohjois-karjalan koulutuskuntayhtymä 2013.)

Pohjois-Karjalan ammattiopisto haluaa tarjota opiskelijoille mielekkäitä oppimiskokemuksia. Opetuksessa korostuu toiminnallinen ja työelämälähtöinen opetus- ja oppimistapahtumaa kehitetään yhteistyössä työelämän kanssa. Opettajuutta kehitetään valmentavan opettajuuden suuntaan, jossa korostuu opiskelijan ja opettajan välinen vuorovaikutus. Ohjauksella tuetaan opiskelijan omaa vastuunottoa omasta opiskelusta. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2013.)

Toimeksiannon opinnäytetyöhön sain Pohjois-Karjalan ammattiopistolta palvelualojen koulutusosalta Niskalasta. Niskalan yksikössä opiskelijoita on noin 350 ja henkilökuntaa noin 40. Niskalassa koulutetaan kokkeja, tarjoilijoita, kodinhuoltajia, toimitilahuoltajia ja matkailuvirkailijoita (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2013). Ammattioppilaitosten ja työelämän yhteistyölle on tarvetta, koska ammattioppilaitosten pitää pystyä vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin. Tutkinnon perusteet on opetushallituksen määräys. Tutkinnon toteutussuunnitelmat ja ammattiosaamisen näyttösuunnitelmat on laadittu yhdessä työelämän edustajien kanssa ja näillä toimilla pyritään ammattikoulutusta saamaan työelämälähtöiseksi. Kokkiopiskelijoiden koulutus on kolmevuotinen, 120 opintoviikkoa. Se sisältää ammatillisen tutkinnon osat 90 opintoviikkoa, josta on 20



opintoviikkoa pakollisia opintoja, 40 opintoviikkoa on koulutusohjelmaopintoja ja 30 opintoviikkoa kaikille valinnaisia opintoja. Näiden lisäksi tutkintoon kuuluu 20 opintoviikkoa ammattitaitoa täydentäviä opintoja ja 10 opintoviikkoa vapaasti valittavia opintoja (Opetushallitus 2010, 10.) Niskalan toimipisteessä kokkiopiskelijat valmistavat ruokaa ja leipovat opetuskeittiössä ja ravintola Kiesassa. Asiakaspalvelutilanteissa toimimista opiskelijat harjoittelevat ravintola Kiesassa ja kahvila Sainossa. Työssäoppimista heillä on vähintään 20 opintoviikkoa ja sen voi suorittaa joko kotimaassa tai ulkomailla.

### **2.3 Aiemmat tutkimukset aiheesta**

Työssäoppimisesta on tehty kehittämishankeraporttivuonna 2008 Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, ja sen nimi on Työssäoppimisen kehittäminen ohjauksen ja laadun näkökulmasta. Tekijä on Kari Järvinen. Työssään hän käsittelee työssäoppimista oppimiskäsitysten pohjalta. Hän toteaa, että ”työssäoppimisjaksot ovat antoisia niin opiskelijoille kuin opettajille”. Kehittämiskohteita työssäoppimis käytännöille oli työssäoppimisen parempi suunnittelu, työssäoppimispaikkojen lisääminen ja resurssien järjestäminen työssäoppimisen ohjaukseen. (Järvinen 2008.)

Tampereen yliopistossa on tehty pro gradu -tutkielma, joka käsittelee työssäoppimisen käytäntöjä catering-alan ammatillisissa perusopinnoissa. Tutkielman tekijä on Heli Haataja, vuonna 2007. Hän kuvailee työssään nuorten ja työelämänedustajien suhtautumista työssäoppimiseen. Hän tutkii työssään työssäoppimisjaksolta kouluopetukseen palanneiden opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemusten pohjalta, miten työssäoppimista tulisi kehittää. Tutkimuksen tulosten perusteella opiskelijat ja työnantajan edustajat pitivät työssäoppimista hyvänä asiana. Opiskelijat olivat saaneet hyvää kokemusta työssäoppimisjaksoilta. Tutkimuksessa esiin nousseita asioita olivat seuraavat: työpaikoilla on kova kiire ja näin oppilaan ohjaamiseen ei ollut riittävästi aikaa ja opiskelijoiden oli hankala löytää työssäoppimispaikkoja. (Haataja 2007.)

Petri Pohjola on tehnyt väitöskirjan 2001 Tampereen yliopistolle aiheesta Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa asiantuntijoiden avulla työssäoppimisen malli ja etsiä

sen toteuttamiseen liittyviä esteitä ja edistäviä tekijöitä. Tutkimuksen avulla on tarkoitus antaa poliittisille päättäjille ja eri toimijoille ideoita ja ajatuksia, kuinka työssäoppimisen mahdollisuudet tulisi huomioida oppilaitosten ja työelämän yhteistyössä. Muutamia tutkijan omia toimenpide suosituksia työssäoppimisen toimijoille: Ammatillisessa koulutuksessa yhteistyötä tulisi rakentaa työelämän tarpeista lähtien eikä järjestelmälähtöisesti ja oppilaitosten tulisi olla aktiivisia verkostojen luoja. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen on oltava ohjattua ja työpaikkaohjaajien määrään ja laatuun tulee keskittyä. (Pohjola 2001.)

### **3 Nuori oppija**

#### **3.1 Nuoruus**

Jokaisen nuoren itsenäistyminen on oma prosessinsa ja siihen vaikuttavat perhe, murrosikä, kaverit, harrastukset ja sukupuoli. Nuoren psyykkinen kehittyminen tapahtuu hitaasti. Nopeista riuhtaisuista irti nuoruudesta ei ole mitään hyötyä, koska muuten nuori on lopun elämäänsä aikuisuutta ja kypsyyttä pelkäävä levoton kulkija. (Sinkkonen 2012, 64.)

Nuoruuden ymmärtäminen auttaa näkemään nuoressa sen ainutlaatuisuuden, ja mitä enemmän nuoria ymmärtää, sitä helpompi heitä on ohjata elämässä oikeaan suuntaan. Riittävän kokemuksen ja tiedon avulla opettajan on helppo erottaa käytöksestä nuoruden myrskyt ja opettaja oppii ymmärtämään, mikä on nuoren omaa persoonaa ja mikä ei. Tämä tieto auttaa opettajaa varautumaan uusiin ja yllättäviin tilanteisiin ja antaa keinoja käsitellä niitä. Nuoruusiän ajanjakso on 12-22 ikävuoteen. Nuoruusikä alkaa murrosiästä ja päättyy aikuisikään. Nuoruus on toinen mahdollisuus, joka mahdollistaa aikaisemmin ratkaisemattomien ristiriitojen selvittämisen nuoren elämässä. Nuoruusiän kehittymisen vaiheet ovat irtautuminen vanhemmista, toverisuhteiden luominen, opintojen ja ammatin valinta. Näitä vaiheita on esinuoruus, varhaisnuoruus, varsinainen nuoruus ja myöhäisnuoruus. (Lehtoranta&Reinola 2007, 7-8.)

### 3.2 Varsinainen nuoruus, ikävuodet 15-16

Varsinaisessa nuoruudessaan nuori työstää omaa sisäistä maailmaansa ja pyrkii eroon omista vanhemmistaan. Nuori muokkaa suhdettaan vanhempiinsa sekä heidän arvoihinsa ja asenteisiinsa. Hän kokee ”nolouden huipentumana” omat vanhempansa ja etsii itsestään omiin vähemmän myönteisiin piirteisiinsä syitä omista vanhemmistaan ja lähipiiristä. Nuori kokee samaistumista julkisuudessa oleviin henkilöihin. (Sinkkonen 2012, 58.) Luopuminen vanhemmuussuhteesta on nuorelle surutyötä. Nuorelle on vapauttavaa jättää lapsuuden maailma ja hänen on aloitettava seisomaan omilla jaloillaan, mutta hänelle on myös surumielistä hylätä ajatus vanhemmista ja omasta kaikkivoipaisuudestaan. Realismi tulee vähitellen voittamaan ja nuori huomaa, että lapsuus on ohi. Aikaisemmin koetut myönteiset ja rakentavat kokemukset ovat mukana myöhemmissä ihmissuhteissa. Nuoret luovat uusia suhteita kavereihinsa. He pyrkivät muotoilemaan elämänsä merkittäviä asioita, esimerkiksi kuka minä olen ja mikä on elämän tarkoitus. Nuoren taidot, kokemukset ja kyvyt kehittyvät ja niitä kokeillaan eri asioissa. Nuorilla on paljon energiaa, mutta he ovat lyhytjänteisiä ja heidän mielenkiintonsa kohteet vaihtelevat suuresti. Mielenkiinnon vaihtelut näkyvät ammatillisen kiinnostuksen ja suunnitelmien vaihteluissa. (Lehtoranta&Reinola 2007, 10-12.)

Kodin ja koulun älylliset ja sosiaaliset vaatimukset voivat olla liian suuria nuorelle, jolloin ne näkyvät nuoren käytöksessä kiinnostuksen puutteena. Osalle nuorista vaatimukset voivat olla taas liian alhaiset ja ne näkyvät samanlaisina oireina nuoren käytöksessä. Molemmat tilanteet ovat nuorelle hankalia. Luovuuden avulla nuori voi ratkaista hänelle eteen tulevia ongelmia sekä rikkoa rajoja ja tällä tavalla hän parantaa omaa itsetuntoaan ja saa tilaa omille ajatuksilleen. (Lehtiranta&Reinola 2007, 10-12.) Varhaisnuoruudessa koetut negatiiviset ja positiiviset kokemukset painuvat nuoren mieleen tiukasti ja niistä on vaikea päästä eroon, koska nuoren psyykkiset rakenteet ovat tässä vaiheessa vielä kehittymättömät ja haavoittuvat (Sinkkonen 2012, 58).

### 3.3 Myöhäisnuoruus, 17-20-vuotiaat

Myöhäisnuoruus on vakiintumisen ja vakaampien tunteiden aikaa. Ammatillinen suunnittelu tulee tärkeäksi osaksi nuoren tulevaisuutta. Nuoren oman ruumiin hallinta ja hänen itsetuntonsa on parempi ja tunteiden ja tahdon välillä on yhtenäisyys. Myöhäisnuoruuden vaiheessa nuoren toiminnasta tulee määrätietoista ja suunnitelmallista ja hän pystyy tekemään kompromisseja. (Lehtoranta & Reinola 2007, 12.)

Tässä nuoruuden ajanjaksossa nuori tekee hänen koko loppuelämänsä vaikuttavia päätöksiä ja valintoja. Hän oppii tunnistamaan myös omat vahvuutensa ja heikkoutensa (Ellonen 2008, 19). Myöhäisnuoruudessa nuori irrottautuu lapsuuden kodistaan ja hän itsenäistyy. Hänelle syntyy uusia ystävyssuhteita ja hän omaksuu oman sukupuoli-identiteetin. Myöhäisnuoruuden vaiheessa nuori hankkii koulutuksen ja siirtyy työelämään. Hän alkaa suunnitella perheen perustamista ja avioliittoa. (Räty 2010, 4 - 5.)

### 3.4 Y-sukupolvi työelämässä

Y-sukupolvi on syntynyt vuosina 1980–1999, ja sitä kutsutaan internet- ja tietokone-sukupolveksi. Y-sukupolvi suhtautuu kriittisesti saamaansa tietoon ja se johtuu siitä, että se käyttää internetiä tiedonhankinta välineenä. Y-sukupolven edustajat ovat itsevarmoja, erilaisuuteen tottuneita ja he suhtautuvat muita sukupolvia myönteisemmin koulutukseen. (Ali-Löytty & Merisaari 2011, 13-14.)

Työelämässä Y-sukupolvelle raha ei ole tärkein motiivi vaan se, että töissä on kivaa. Tämän sukupolven edustajat eivät välttämättä sitoudu työskentelemään vuosia saman työnantajan palveluksessa, vaan heillä on ollut monia eri työnantajia työuransa aikana. He eivät koe työttömyyttä suurena häpeänä vaan luottavat siihen, että kyllä elämä kantaa. Y-sukupolvi on ympäristötietoinen ja se arvostaa suuresti vapaa-aikaa. Tämä sukupolvi on omiin kykyihinsä luottavia mediakulttuurin kasvatteja. (Vesterinen 2014, 9-12.)

## 4 Työssäoppiminen

### 4.1 Työssäoppimisen perusta

Työssäoppiminen on Suomessa vakiintunut ja hyväksi koettu käytäntö ja sen yhtenä tarkoituksena on edistää opiskelijoiden opintojen jälkeistä työllistymistä (Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Altonen & Hietala 2006, 146). Suomessa hankitaan ammatillinen koulutus pääsääntöisesti oppilaitoksessa. Oppilaitosmuotoiset koulut ovat myös Ranskassa, Belgiassa ja Ruotsissa. Näissä maissa opetus jakautuu työpaikalla ja ammattiopistoissa tapahtuvaan oppimiseen. Työssäoppimisen lisäksi yrityksillä on omia opetustiloja, joissa he järjestävät opetusta tai sitä tukevaa toimintaa henkilökunnalleen ja yhteistyökumppaneilleen. Ammattioppilaitosten ja työelämän yhteistyön kehittämiseksi on tarvetta, jotta koulutus pystyisi vastaamaan työelämän haasteisiin. Nykyään korostuu tietoon perustuva osaaminen, mutta työssäoppimisjaksoilla hankitut tiedot ja taidot ovat välttämättömiä edistämään opiskelijan työllistymistä. Suomessa parhaiten toteutuu yhdistelmä, jossa ammatillista opetusta täydennetään työpaikoilla tapahtuvalla oppimisella. Työssäoppiminen ja työelämän taitojen kehittäminen on asetettu tavoitteeksi jo vuosina 1995-2000 tehdyssä kehityssuunnitelmassa, joka koski ammatti- ja korkeakouluja. Vuosina 2007-2012 tehdyn kehittämissuunnitelman mukaan koulujen ja työelämän tiivis yhteydenpito on välttämätöntä kaikilla koulutusasteilla. (Opetushallitus 2012b.)

Työssäoppiminen oli suosittu oppimismuoto entisaikaan käsityöläisammateissa ja siihen liittyi oppipoika-kisälli-mestari-asetelma. Vanha sananlasku kuvaa hyvin työssäoppimista: ”Työ tekijäänsä opettaa.” Työssäoppimista on määritelty seuraavasti: se on omaan osaamiseen sekä kokemukseen perustuvaa oppimista työpaikalla. Oppimista tapahtuu työpaikoilla ohjattuna toimintana sekä itseohjautuvana toimintana. Opiskelijan kohdalla oppimista tapahtuu siinä kohdassa, kun koulussa opitun teorian tiedon ja käytännön osaaminen viedään työpaikalle ja hänen taitonsa kehittyvät työpaikalla työntekijöiden ohjauksessa ja tuen avulla (Opetushallitus 2012b).

Ammatillisissa opinnoissa tarvitaan teoreettista ja käytännön taitoja. (Pyykkö 2007, 84). Työssäoppimista säätelee laki ammatillisesta koulutuksesta, A630/1998 ja asetus ammatillisesta koulutuksesta, A811/1998, 5§. Ammatillisessa perustutkinnossa työssäoppimista on oltava vähintään 20 opintoviikkoa kolmevuotisessa koulutuksessa. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytöt toteutetaan työpaikan ja oppilaitoksen tekemän kirjallisen sopimuksen mukaisesti, josta on säädetty lailla, A811/1998, 5§. (Omnia 2011, 3-4.) Työssäoppimisen toteuttamista ohjaavat lukuisat lait ja asetukset, jotka koskevat työturvallisuutta, työaika, työsopimuksia, vahingonkorvauksia sekä tapaturmavakuutuksia ja opintotukea. Työssäoppimista ohjaavat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kannanotot ja työehtosopimukset. Opetussuunnitelman ohjeet ja periaatteet ovat perustana työssäoppimisen suunnittelulle ja toteutukselle. (Tynjälä ym. 2006, 16.)

Työssäoppiminen on ohjattua päätoimista opiskelua, josta ei makseta palkkaa. Työssäoppimisjakso voidaan suorittaa myös työsuhteessa, jos työpaikka sitoutuu ohjaamaan ja arvioimaan opiskelijan. Työsuhteessa työnantajalla on normaalit työnantajan velvoitteet ja opiskelijan palkka vaikuttaa hänen opintotukeensa ja muihin etuuksiinsa. Ammattiosaamisen näyttösuunnitelma tehdään myös silloin, kun työssäoppimisjakso suoritetaan työsuhteessa. Opiskelija voi saada myös aiemmat työkokemuksensa tunnustettavaksi jälkikäteen, jolloin noudatetaan osaamisen tunnistamisesta ja osaaminen varmistetaan ammattiosaamisen näytöillä. (Omnia 2011, 3-4.)

## **4.2 Työssäoppimisen tavoitteet**

Työssäoppimisen ja koulussa tapahtuvan oppimisen pitäisi täydentää toisiaan ja parantaa niin oppilaan kuin opettajan ammatillista osaamista. Oppimista voi tapahtua työpaikan henkilökunnan keskuudessa. Oppilaitos ja työpaikka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja voivat hyötyä työssäoppimisen suunnittelusta. Suomessa on siirretty oppimisen painopistettä työelämän suuntaan ja siten opiskelijalla ja opettajilla on mahdollista pysyä kehityksessä mukana. Nykyään opetustyö on ohjaamista ja verkostojen luomista. Tämä on suuri haaste työssäoppimisen molemmille osapuolille. Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö hyödyttää myös yrityksiä, koska työntekijöiden koulutuksia lisätään ja yrityksiin rekrytoidaan uusia työntekijöitä. Työssäoppiminen on perusteltua ja se

on koettu hyväksi työelämän tarpeiden, koulutuksen, työelämän, koulun kohtaamisen ja kehittymisen kannalta. (Kivimäki 2007, 6-10.)

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisjaksojen tulee olla tarpeeksi pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alkuvaiheissa työssäoppimisjaksojen tulisi olla lyhyitä, mutta samalla tietoja ja taitoja kartuttavia kokonaisuuksia ja opiskelija voisi ottaa vastuuta omista työtehtävistään. (Tynjälä ym. 2006,16.)

Työssäoppimisjaksoilla on tarkoitus lisätä ammatillisen koulutuksen vetovoimaa, niin laadullisesti kuin määrällisesti. Tämän tarkoituksena on luoda oppilaille työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä ja edistää opiskelijoiden työllistymistä ammatillisen koulutuksen jälkeen. Tavoitteena on, että työssäoppiminen on osa ammatillista peruskoulutusta ja sen sisältöä ja laatua parannetaan yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Näillä toimilla on tarkoitus lisätä ammatillisen koulutuksen vetovoimaa. (Tynjälä ym. 2006,16-17.)

Työssäoppiminen matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on haastavaa, koska opetusta tarjoavia oppilaitoksia on paljon ja opiskelijoille on vaikeaa löytää työssäoppimispaikkoja eikä yrityksissä ole välttämättä ammattitaitoisia työpaikkaohjaajia. Kolmantena syynä on se, että osa tämän alan yrityksistä on pieniä ja niillä ei ole resursseja eikä halua ottaa työssäoppijoita. (Tynjälä ym. 2006, 141.) Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän alueella koulutettuja työpaikkaohjaajia on riittävästi ja työssäoppimispaikkojen saannissa ei ole ongelmia (Halonen 2014).

### **4.3 Työpaikalla tapahtuva oppiminen**

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on teorian, käytännön ja kokemuksen yhteensovittamista ja hiljaisen tiedon käyttämistä erilaisissa työtehtävissä (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 71-72). Työssä tapahtuva oppiminen tarkoittaa työskennellessä tapahtuvaa oppimista, joka on informaalista oppimista. Työssäoppiminen on avain yksilön kehittymiselle, ja yksilön saama välitön palaute työsuorituksesta auttaa kehittämään opiskelijan toimintaa työpaikalla. (Järvinen ym. 2002, 98-99.) Työpaikalla asiantuntijaksi oppiminen on ammatillisen osaamisen ja noviisiaseaman yhteensovittamista (Järvinen ym. 2002, 124). Oppiminen on työntekijässä tapahtuva muutos. Yritys ei voi oppia ilman

yksilöitä. Työntekijä voi tarvita yrityksen luomia mahdollisuuksia edistäessään oppimistaan ja näin hyöty on molemminpuolista. (Ruohotie 1998, 136.) Työelämässä on monia toimenpiteitä, jotka edistävät oppimista ja kehittävät ammattitaitoa kuten työkierto, työtehtävien laajentaminen, mentorina toimiminen, esimerkiksi työpaikkaohjaajan ominaisuudessa opiskelijalle ja työskentely ryhmissä. Pieni osa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu formaalissa koulutuksessa. Suurin osa oppimisesta tapahtuu satunnaisoppimisen kautta. (Kajanto&Tuomisto 1996, 36.)

Yhteistyö koulun ja työelämän kanssa on merkittävässä roolissa, kun kehitetään työpaikkaohjaajien sekä ammattiopettajien ammattitaitoa, laadunhallintaa ja työturvallisuutta. Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa, niiden toteuttamisessa ja arvioinnissa korostuu koulun ja työpaikan yhteistyö. Yhteistyön tavoitteena on, ettei oppimisesta makseta palkkaa, vaan kustannukset ja hyödyt jakautuvat tasapuolisesti oppilaitoksen ja työpaikan kesken. Työnantajat osallistuvat myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen. (Tynjälä ym. 2006, 16-17.)

#### **4.4 Työelämän vaatimukset**

Ammatillisen koulutuksen tulee vastata työelämän haasteeseen ja sen on kyettävä ennakkoimaan työvoiman osaamistarve. Yrityksien menestymiselle on tärkeää osaava ja motivoitunut henkilökunta. Työntekijöiltä odotetaan sopeutumista, elinikäistä oppimista, paineen sietokykyä, joustavuutta ja omien toimintatapojen uudistamista. Osaaminen on muutakin kuin pelkkä työsuoritus. Työntekijällä pitää olla valmiudet toimia erilaisissa työtehtävissä. Työelämä odottaa työntekijältä laaja-alaista ammatinosaamista, mutta myös työtehtävien ydinosaamista. Nykypäivän työmarkkinoilla tarvittavia taitoja ovat kielitaito, erilaiset ongelmanratkaisutaidot, työn suunnittelu taidot ja sosiaaliset taidot. (Haataja 2007, 13-15.)

Työelämä odottaa työntekijöiltä oma-aloitteista kouluttautumista ja tietojen päivittämistä. Tästä syystä koulumaailman on kehitettävä entistä joustavampia koulutusmuotoja työelämän edustajille. Työelämän nopeat muutokset vaativat nykyään työntekijöiltäkin nopeaa muutokseen reagointia, jotta he pysyvät siinä mukana. (Pohjola 2007, 114- 115.)



## 4.5 Opetussuunnitelma

Opetushallitus määrittää valtakunnallisen opetussuunnitelman perusteet, jonka avulla koulutuksen tavoitteet asetetaan. Se, mitä koulutus sisältää, on opetussuunnitelmassa, ja siinä on myös kannanottoja oppimistapahtuman luonteesta. Opettajan tehtävänä on opetussuunnitelmien sisältöjen siirtäminen oppilaille nykyaikaisin menetelmin. (Rauste Von Wright, Von Wright&Soine 2003, 190-191.)

Ammatillisen koulutuksen toteuttamis- ja näyttösuunnitelmat hyväksyy maakunnallinen ohjausryhmä, joka koostuu työelämän edustajista, opettajista ja opiskelijajäsenistä. Opetussuunnitelmassa on määritelty, millaista osaamista tutkinnon suorittaneella opiskelijalla tulee olla ja miten nämä tavoitteet tuodaan esille opetuksessa. Opetussuunnitelmissa on määritelty työelämää kuvaavat opintojaksot ja niille on laadittu tavoitteet, opetuksen sisällöt sekä kriteeristöt. Koulutuksen järjestäjät tekevät näiden pohjalta opetussuunnitelmat ja toteuttamissuunnitelmat yhdessä työelämän edustajien kanssa. (Tynjälä ym. 2006, 18-19.) Ammatillisessa koulutuksessa on tärkeää, että työssäoppimisjaksot ovat ajallisesti ja tavoitteellisesti yhteensopivia opetussuunnitelman kanssa ja palvelevat siten sekä opiskelijoita että työnantajia (Tynjälä ym. 2006, 97).

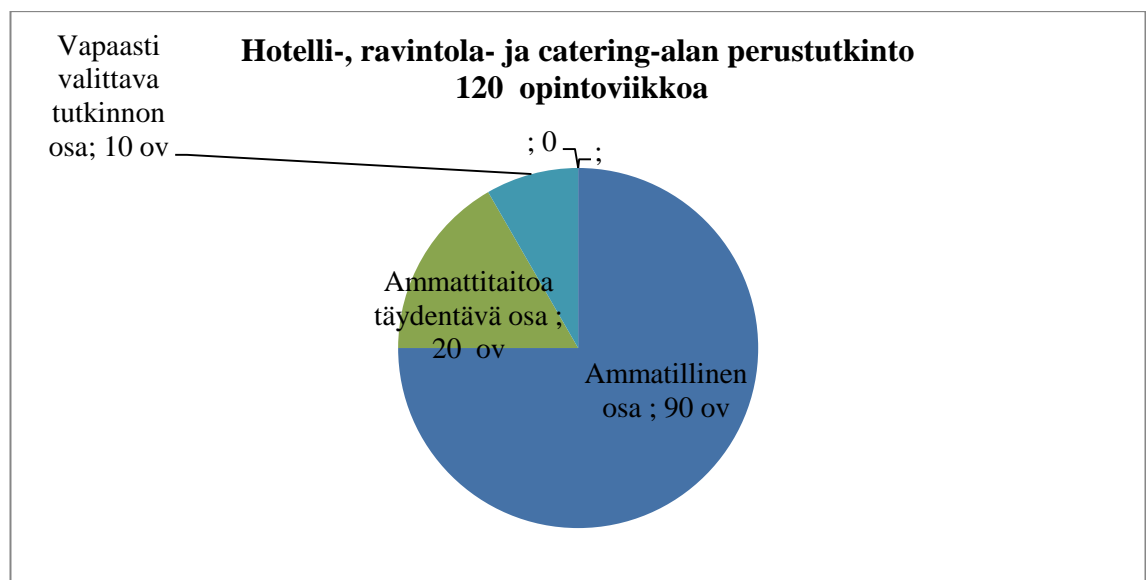
Uusimmissa opetussuunnitelmissa painotetaan opintojen valinnaisuutta, erikoistumista ja monialaisuutta. Niissä kannustetaan opiskelemaan yleissivistäviä aineita ja opetussuunnitelmassa tuodaan esille jatko-opiskelumahdollisuuksia. Työssäoppimista on myös työelämään tehtävät opinnäytetyöt ja erilaiset työelämälähtöiset projektit ja hankkeet. Näistä tehtävistä opiskelija saa sellaisia työelämän valmiuksia, joita oppilaitos ei muuten voi tarjota opiskelijalle. (Tynjälä ym. 2006, 18-19.)

Kokin ammattitutkinnon vaatimukset hotelli-, catering- ja majoitusalan opetussuunnitelmassa ovat (Opetushallitus, 2010a, 9):

Kokin tutkinnon suorittanut osaa työskennellä eri liikeideoin ja toiminta-ajatuksin toimivissa ravintoloissa ja julkisen sektorin paikoissa. Tällaisia työpaikkoja ovat henkilöstöravintolat, kahvilat, suurkeittiöt ja juhla- ja pitopalvelut. Kokki tuntee elintarvikkeet ja raaka-aineet ja osaa valmistaa maukasta ja terveellistä ruokaa myös erityisruokavaliokaskeille. Hän osaa toimia asiakaspalvelutehtävissä asiakkaiden parhaaksi yhdessä muun työyhteisön työntekijöi-

den kanssa. Hän toimii alan sopimuksien, määräyksien ja hygieniavaatimusten mukaisesti. Lisäksi koulutus tukee opiskelijoiden kehitystä tasapainoisiksi ihmisiksi ja antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastuksien sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäiseen oppimiseen L 630/98 5 § (Opetushallitus 2010b, 9.)

Hotelli-, ravintola- ja catering-alan opetussuunnitelman mukaan kokon ammattitutkinto koostuu ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia sekä ammattitaitoa täydentävästä osasta (kuvio 1). Tutkinnoissa tulee voida yksilöidä enemmän tutkinnon osia, jotta näin voidaan paremmin vastata työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin. (Opetushallitus 2010a, 12-13.)



Kuvio 1. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto (Opetushallitus 2010a, 12 - 13).

#### 4.6 Työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisjaksolla

Onnistunut ja toimiva suhde työpaikkaohjaajan ja oppilaan välillä työssäoppimisjaksolla on antoisaa sekä ohjaajalle ja oppilaalle, kun taas huono ohjassuhde uuvuttaa molemmat (Lehtoranta 2007, 30-39). Työpaikkaohjaus saattaa kärsiä, jos ohjaajalla ei ole ammattitaitoa ohjaukseen tai hänellä on liikaa opiskelijoita ohjattavana samaan aikaan (Tynjälä 2006, 100).

Ennen kuin opiskelija saapuu työpaikalle, työpaikkaohjaajan tulee valmistautua opiskelijan tuloon tutustumalla opetussuunnitelmaan ja selvittämällä, mitkä ovat opiskelijan tavoitteet työssäoppimisjaksolla (Frisk2010, 12). Työssäoppimisjakson aloitus on tärkeää ohjaajalle ja oppilaalle. Nuorelle on tärkeää, että hän tuntee olevansa tervetullut työpaikalle ja että työtehtävät ovat motivoivia. Jos nuori on saanut vaikuttaa työssäoppimispaikkaansa, hän on motivoitunut ja työssäoppimisjakso lähtee hyvin liikkeelle. Myös työpaikan ilmapiiri, asenne ja se miten nuori otetaan vastaan työpaikalla muiden työntekijöiden toimesta vaikuttavat nuoren motivaatioon. (Lehtoranta 2007, 30-39.) Työpaikkaohjaajan on hyvä kuunnella ja kannustaa opiskelijaa ilmaisemaan oma mielipiteensä asioista ja hänen on annettava opiskelijalle vaihtelevia työtehtäviä harjoittelujakson aikana (Frisk 2010, 18). Työssäoppijoiden pitäisi tulla työpaikoille rauhalliseen aikaan, koska silloin ohjaajalla ja henkilöstöllä olisi aikaa ohjata ja neuvoa työssäoppijaa eikä se kuormittaisi liikaa henkilökuntaa. Hyvän työssäoppijan ohjauksen tunnusmerkit ovat, että opiskelija pystyy hoitamaan tehtävänsä ja hänestä on hyötyä työpaikalla. (Lehtoranta 2007, 30-39.)

Opiskelijoiden työhön perehdyttämisestä on työpaikoilla erilaiset käytännöt. Toisissa työpaikoissa on uusille työntekijöille omat perehdyttämiskansiot, joita työpaikkaohjaaja voi käyttää apunaan opiskelijan työhön opastamiseen. Opiskelijan opastuksessa kannattaa ensimmäiseksi selvittää opiskelijan omat taidot ja monenneltako vuosikurssilta hän on. Työssäoppijoiden perehdyttämiseen kannattaa varata aikaa ja tehdä se huolella, koska opiskelijan on helpompi aloittaa työt hyvän perehdyttämisen jälkeen. Perehdytyksessä on tärkeää kertoa opiskelijalle työyhteisön säännöt ja toimintatavat ja esitellä työyhteisön henkilökuntaa. (Lehtoranta 2007, 31-32.)

Palautteen antamisella on tärkeä rooli työpaikkaohjaajan työskentelyssä. Palaute tulee antaa heti, kun siihen huomataan olevan tarvetta. Jos palautetta annetaan jälkikäteen, voi syntyä noidankehä sanomattomista asioista. Rakentavan palautteen antaminen on tärkeää ja se vaatii taitoa ja asiaan valmistautumista. Työpaikkaohjaajan on opittava antamaan kriittistä palautetta rakentavasti, koska nuori on herkkä ja haavoittuvainen. Peli-säännöt palautteen antamisesta ja siitä kuinka se tapahtuu, kannattaa sopia työssäoppijan kanssa. (Lehtoranta 2007, 37-38.) Palautteenannon tarkoituksena on kehittää opiskelijan heikkouksia ja vahvistaa vahvuuksia. Palaute kertoo suorituksen vaiheesta ja siitä,

miten työssäoppiminen on edennyt, ja sillä ohjataan opiskelijan työskentelyä oikeaan suuntaan. (Haataja 2007, 37.)

Seuraavassa on muutamia muistisääntöjä palautteen antamiseen: myönteistä palautetta tulisi antaa mahdollisimman usein, palautteen tulisi olla rakentavaa ja kun antaa palautetta, täytyy puhua lyhyesti ja selkeästi, palautetta ei pidä koskaan antaa kiihtyneessä mielentilassa. Hyvä palaute on ratkaisujen etsimistä (Lehtoranta 2007, 37-38). Työssäoppimisjakson loppuvaiheessa käydään kolmikantainen palautekeskustelu, johon osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Tässä arviointi keskustelussa annetaan arvosana tutkinnonosasta ja palaute työssäoppimisjaksosta. Palaute on suullista ja numeraalista. (Pohjola 2007, 224.)

#### **4.7 Opettajan rooli**

Opettaja toimii ihmis- ja asiantuntijan roolissa ja hän on myös tiedon välittäjä. Hänen on kyettävä tunnistamaan, millaisia oppijoita hänen opiskelijansa ovat ja hänen tulee myös kohdella kaikkia opiskelijoita tasapuolisesti. (Sallinen&Malinen 2004, 63-75.) Opettajan tulisi toimia muutosagenttina ja edistää erilaisten toimintavalmiuksien oppimista, kuten muutokseen sopeutumista ja tiedon päivittämistä. Opettaja toimii visionäärinä ja hänen on annettava nuorille mahdollisuus ilmaista itseään. (Rauste Von Wright 1998, 8-10.) Opettaja hankkii oppilaan kanssa yhdessä työssäoppimispaikan ja varmistaa, että se täyttää sille vaadittavat kriteerit. Opettaja huolehtii työturvallisuusmääräysten tiedottamisesta opiskelijoille. (Omnia 2011, 6.)

Opettaja toimii työssäoppimisjaksoilla yhteyshenkilönä oppilaitoksen ja työelämän välillä ja samalla opiskelijan edustajana. Opettajan on pidettävä säännöllisesti yhteyttä työssäoppijaan ja hänen on oltava tietoinen työssäoppimisen kulusta. Opettajan rooli on tuoda omassa opetuksessaan oppilaille perustiedot ja-taidot ja antaa valmiudet toimia työssäoppimisjaksoilla. Opettajan tulee olla valmis kohtaamaan erilaiset oppijat ja hänellä on oltava valmiudet hyödyntää opetuksessaan tulevaisuuden tuomat oppimisympäristöt. Opettajilta vaaditaan myös oman ammattitaidon kehittämistä ja päivittämistä alati muuttuvassa maailmassa. Opettajalla tulee olla tieto työelämän osaamistarpeista ja ammattivaatimuksista, jotta voidaan luoda hyvä oppimiskokonaisuus työelämäjaksolle.

Opettaja on vastuussa opiskelijoidensa oppimisesta, mutta hänellä tulisi olla myös kyky innovatiiviseen opetukseen. (Pohjola 2007, 124-125.) Opettajan tulee ohjeistaa työpaikkaohjaajaa oppilaan arvioinnissa ja toimittaa arviointikriteerit ja suorittaa ohjattu arviointikeskustelu (Jansson 2012, 63).

#### **4.8 Opiskelijan rooli työssäoppimisjaksolla**

Työssäoppimisjakson aikana opiskelija ei yleensä ole työsuhteessa työnantajaan, vaan hänellä on oikeus opintotukeen tänä aikana (Opetushallitus 2010b, 197-198). Hän osallistuu henkilökohtaisen työssäoppimissuunnitelman laadintaan ja laatii tavoitteet ja etenimissuunnitelman yhdessä opettajan kanssa. Opiskelija allekirjoittaa oman työssäoppimis- ja koulutussopimuksensa ja sitoutuu noudattamaan tehtyä suunnitelmaa työssäoppimisjaksolla. Hän noudattaa työpaikan sääntöjä ja määräyksiä ja vaitiolovelvollisuussitoumusta. Opiskelija ilmoittaa poissaoloista ohjaavalle opettajalle ja työnantajan edustajalle. Hän pitää oppimispäiväkirjaa työssäoppimisjakson ajalta, jotta opettaja voi seurata opiskelijan kehittymistä. (Omnia 2011, 6.)

Opiskelijan työssäoppimisen onnistumiselle on tärkeää opiskelijan oma asenne ja tiedolliset ja taidolliset valmiudet suoriutua harjoittelujaksosta. Opiskelijoiden on oltava motivoituneita ja aktiivisia koko työssäoppimisjakson ajan. Opiskelijan tarkoituksena on oppia uusia asioita työssäoppimisjaksolla, eikä vain harjoitella jo aikaisemmin opittua. Opiskelijan tulisi hahmottaa työssäoppimispaikan toimintaa laajemmin kuin vain omien työtehtävien verran, jotta hän oppisi ymmärtämään oman tehtävänsä merkityksen koko yrityksen toiminnassa. Opiskelijoilla tulisi olla valmiudet olla vuorovaikutustilanteissa erikokoisissa työyhteisöissä. (Tynjälä ym 2006, 102-103.)

Opiskelijan motivaatio vaikuttaa siihen, miten työssäoppimisjakso sujuu. Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat työssäoppimisen tavoitteet ja miten ne on laadittu, miten innokas opiskelija on oppimaan ja ponnistelemaan vaativissa työtehtävissä ja millaiset tarpeet ja odotukset hänellä on työssäoppimisjaksolta. (Ruohotie 1998, 36-44.) Motivaation kestoon vaikuttavat työn palkitsevuus ja se, pystyykö työntekijä toteuttamaan itseään ja kokeeko hän yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla. Työstä saatavan palkkionsuuruus vaikuttaa myös motivaatioon. (Ruohotie & Honka 2002, 14-15.) Nuoren motivaatio

tioon vaikuttaa se, tunteeko hän kuuluvansa työyhteisön jäseneksi. Jos työssäoppija jää työyhteisön ulkopuolelle, hänen motivaationsa katoaa. (Lehtoranta 2007, 30-39.)

#### **4.9 Ammattitaitovaatimukset**

Kokin ammattitaitovaatimuksena tulevaisuudessakin on hyvä suomen kielen taito, mutta sen lisäksi vaatimuksena on kohtalainen englannin suullinen kielitaito. Ammattitaitovaatimuksiin kuuluvat hyvät tietotekniset taidot, joita tarvitaan ruokaohjeiden muokkaamisessa ja ruokalistojen suunnittelemisessa esimiehen kanssa. Kokin täytyy osata työskennellä ergonomisesti oikein ja hänen tehtäviinsä kuuluvat myös erilaiset puhtaanapitotehtävät ja astiahuolto. (Taipale-Lehto 2012, 21.)

Laadunvalvonnan kannalta tärkeitä ovat aistinvarainen laadun arviointi, raaka-ainetuntemus ja laatuluokitusten tiedostaminen. Kokin tulee hallita erilaiset ruuanvalmistusmenetelmät ja hänen täytyy tuntea eri maiden ruokakulttuureja. Hänen on pystyttävä valmistamaan ruokaa eri komponenteista taloudellisesti, luovasti ja monipuolisesti ja tunnettava ruuan makuun ja rakenteeseen vaikuttavat tekijät. Kokin on varmistettava, että ruoka on tarjolla houkuttelevasti ja oikean lämpöisenä. Hänen tulee osata valmistaa erityisruokavalioita ja tunnettava yleisimmät allergiaa aiheuttavat raaka-aineet. Hänen tulee hallita ruokien lämpötilojen mittaaminen ja tehdä muut omavalvontaan liittyvät tehtävät. (Taipale-Lehto 2012, 21.)

Ruuanvalmistuksessa kokin tulee osata lukea ja noudattaa annettua reseptiikkaa, sekä hänen on kyettävä käyttämään ruuanvalmistuksessa apunaan koneiden ja laitteiden uusinta teknologiaa. Kaikkien ravitsemispalveluissa toimivien henkilöiden tulee osata toimia asiakaspalvelutilanteissa ja ottaa vastaan asiakaspalautetta. Kaikkien hotelli-, ravintola- ja catering-alan työntekijöiden tulee pystyä työskentelemään ryhmässä ja kaikkien on huolehdittava työhyvinvoinnista. Kokilla tulee olla hyvä paineensietokyky, hänen täytyy osata priorisoida asioita ja hänen on osattava arvostaa omaa osaamistaan. Tärkeintä kokin työssä kuitenkin on aina asiakas. (Taipale-Lehto 2012, 21-22.) Tulevaisuudessa kokkien on toimittava työpaikkaohjaajina työssäoppijoille. Heidän tehtäviinsä kuuluvat myös astiahuolto ja muut puhtaanapitoon liittyvät tehtävät. Tulevaisuudessa alan työntekijöiltä vaaditaan moniosaamista. Heidän tulee hallita asiakaspalvelu-, ruu-

anvalmistus- ja leivontaan liittyvät tehtävät ja heillä tulee olla hyvät ryhmässä työskentelytaidot. (Järvinen, Vataja & Tuominen 2011, 32-33.)

## **5 Hotelli-, ravintola- ja catering-alan kehitys**

### **5.1 Ravintola-alan kehitys 1980-luvusta tähän päivään**

1980-luvulla ravintola-alan kehityksessä Suomessa näkyi nousukausi, jolloin ravitsemispalveluiden kysyntä kasvoi. Suomeen ilmestyvät ensimmäiset italialaistyyppiset ketjuravintolat ja kahvilakulttuuri levisi ympäri Suomea. Ravintoloista poistuivat tiukat pukeutumissäännöt ja ravintolat muuttuivat toiminnaltaan asiakaslähtöisemmiksi. 80-luvulla lehdet alkoivat kirjoittaa ruoka-aiheisia artikkeleita ja ravintola-arvosteluja. Suomeen syntyi korkeatasoisia gourmet-ravintoloita, jotka olivat saaneet vaikutteita uudesta ranskalaisesta keittiöstä. (Pekkala 2006, 9 - 10.)

1990-luvulla Suomi ajautui taloudelliseen lamaan, joka näkyi myös ravintoloiden toiminnassa irtisanomisina ja konkurssina. Yleinen hintatason nousu vaikutti siihen, että ihmiset ostivat ravintoloista halvempia tuotteita. Anniskeluluvat tulivat helpommin saataviksi, minkä seurauksena keskiolut- ja anniskeluravintoloiden määrä nousi merkittävästi. Anniskeluravintoloiden aukiolo-aikoja lisättiin ja ravintolat saivat olla auki kello kahteen saakka. Harmaata taloutta esiintyi alalla korkeiden kustannusten ja verotuksen takia. (Pekkala 2006, 10 - 12.)

2000-luvulla syntyi erityyppisiä ravintoloita, esimerkiksi kasvis-, kansainvälisiä ja etnisiä ravintoloita. Luomu- ja lähiruoka alkoivat kiinnostaa asiakkaita entistä enemmän ja nykyään asiakkaat arvostavat hyvää palvelua enemmän kuin ennen (Pekkala 2006, 13). 2000-luvun ilmiö ruokakulttuurissa on skandinaavinen keittiö, jonka tavaramerkkeinä ovat paikallisuus, tuoreet raaka-aineet, yksinkertaiset annokset ja vuodenaikojen näkyminen ruuanvalmistuksessa. (Ruokatieto 2008.) Ravintola-alan kehitykseen positiivisesti on vaikuttanut 2000-luvulla tietotekniikan vahva tulo keittiötoimintaan. Tietotekniikan ansiosta ravintolatoiminnassa on siirrytty raaka-ainetilausten tekemiseen tietokoneella. Ketjuravintolat ovat ottaneet tehokkaaseen käyttöön erilaisia tuotannonohjausjär-

jestelmiä, joilla pyritään tehostamaan toimintaa ja vähentämään ruuasta syntyvää hävikkiä. Koneet ja laitteet ovat kehittyneet 2000-luvulla nopeasti uuden teknologian ansiosta. Ravintola-alalla on alettu kiinnittämään enemmän huomiota ihmisen tuottamaan hiilijalanjälkeen. Tämän seurauksena suositaan ruokalistoilla lähiruokaa ja kiinnitetään huomiota ruuasta syntyvän hävikin määrään. Ravintola-alalla kiinnitetään myös enemmän huomiota energiatehokkaaseen ja ekologiseen toimintaan.

## 5.2 Tulevaisuus

Matkailu- ja ravitsemisalan tutkimusten (2014) mukaan ravintola-alalla muutaman vuoden nousu on jo taittumassa tai taantumassa, mutta pitkän aikavälin näkymät ovat suotuisat. Hyvistä talousnäkymistä huolimatta palvelualat ovat päässeet vasta nyt vuoden 2008 tasolle. Tutkimuksen mukaan lähitulevaisuudessa palvelu-aloilla henkilöstömäärä ja liikevaihto tulevat laskemaan. Maran teettämän trenditutkimuksen mukaan suomalaiset ruokailevat yhä enenevässä määrin ulkona. Palvelu-alan kysyntään negatiivisesti vaikuttavia asioita ovat kustannusten voimakas nousu, verotuksen kiristyminen ja kysynnän lasku. Palvelualojen kysyntä on laskenut vuonna 2013 noin neljä prosenttia. Suomen kasvua palvelualoilla hidastavat kallis hintataso ja yleinen epävarmuus taloudessa. Tällä hetkellä matkailutoimiala työllistää Suomessa noin 140000 henkilöä ja vuoteen 2020 mennessä uusia työpaikkoja syntyisi 30000 lisää. (Mara 2014.) Matkailu- ja ravintola-alan kasvuun vaikuttaa kotitalouksien kysynnän kasvu. Matkailu- ja ravintola-alalle ennustetaan tulevaisuudessa noin 4 %:n peruskasvua. (Hanhijoki, Katajisto, Kimari&Savioja 2011,17.)

Tulevaisuudessa matkailu-, majoitus- ja ravitsemispalveluihin tulee uusia työpaikkoja liike-elämää palveleviin toimintoihin. Alan myönteinen kasvu perustuu ihmisten kulutustottumusten muutokseen, elintason nousuun, pienentyneeseen perhekokoon ja väestön ikääntyminen. Suurinta kasvua odotetaan ohjelma- ja elämyspalveluissa toimiville yritysille. Uhkatekijä, joka hidastaa alan kasvua, on kansainvälisen ja kotimaisen talouden heikko kasvu. (Hanhijoki, Katajisto, Kimari&Savioja 2009,52.) Tulevaisuudessa ammattirakenteen muutoksesta johtuen palveluihin liittyvien ammattien ja asiantuntija-tehtävien määrä nousee (Hanhijoki ym. 2009,70).



Suomen valtteja tulevaisuudessa matkailu- ja ravitsemisalalla ovat puhdas luonto, puhtaat turvalliset elintarvikkeet ja ulkomaisten turistien luottamus suomalaisiin palvelun tarjoajina. Suomessa ruoka on laadultaan hyvää, puhdasta ja turvallista. Suomalaiset ravintolat tuovat ruokalistoissa esille luomu- ja lähiruokavaihtoehtoja. Kysynnän lisääntyessä kauppaketjut tuovat valikoimiinsa yhä enemmän luomu- ja lähituottajien elintarvikkeita. Ulkomaisten turistien on turvallista matkustaa Suomeen, koska täällä ei esiinny luonnonmullistuksia. Tulevaisuuden uhkakuva, joka saattaa haitata matkailu- ja ravitsemisalan kehitystä, on julkisen talouden alamäki, joka johtaa työttömyyteen ja konkursseihin matkailu- ja ravitsemisalalla. Yhtenä uhkakuvana nähdään kansainvälisen rikollisuuden ja harmaan talouden lisääntyminen globaalistuneessa maailmassa. Tulevaisuudessa Suomikin voi kohdata säiden ääri-ilmiötä ja ilmansaasteilla voi olla negatiivinen vaikutus Suomen matkailun kehittymiselle. (Taipale-Lehto2012, 11-13.)

### 5.3 Työvoiman riittävyys

Hotelli- ja ravintola-alalla työvoiman tarve lisääntyy vuosina 2005-2025 aikana neljänneksellä. Hanhijoen mukaan vuoteen 2020 mennessä hotelli- ja ravitsemistoiminnassa työpaikkojen määrä nousisi 60 %. (Hanhijoki ym. 2009,52.) Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen tarve kasvaa tulevaisuudessa, koska puhdistuspalvelujen kysyntä kasvaa. Ammattikorkeakouluista valmistuu nykyään liikaa opiskelijoita, jotta kaikille olisi töitä tulevaisuudessa, vaikka ravitsemisalan asiantuntija- ja johtotehtävät lisääntyvät 52 %:lla (Hanhijoki ym. 2009,12). Koulutuslakohtaisessa vertailussa tällä hetkellä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle koulutetaan liikaa väkeä suhteessa työpaikkoihin (Hanhijoki ym. 2009,133).

Maakuntaliittojen laskelmien mukaan Suomessa eniten kasvavia aloja 2005-2020 aikana ovat järjestötoiminta ja matkailu-, majoitus- ja ravitsemistoiminta. Nopeinta kasvu on maakuntaliittojen mukaan Uudellamaalla, Pohjois-Pohjanmaalla, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa ja vähäisintä kasvu on matkailu-, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa Etelä-Karjalassa. (Hanhijoki ym. 2009,199-200.) Pohjois-Karjalassa matkailu- ja ravitsemistoiminnassa avautuu uusia työpaikkoja vuosina 2011-2020 noin 150 kappaletta. Yleisesti Pohjois-Karjalasta häviää 1100 työpaikkaa vuosina 2011-2020. (Leveälähti& Järvinen 2011, 37-38.)

## 6 Tutkimuksen toteutus

### 6.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisen menetelmän käytön lähtökohtana on, että ihmiset asettavat ja tulkitsevat asioita eri näkökulmasta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisimpiä piirteitä ovat seuraavat: kokonaisvaltainen tutkimus, ihmiset ovat tiedonkeruun välineinä, tutkijan lähtökohtana ei ole teoria, suositaan teemahaastatteluja ja osallistuvaa havainnointia, valitaan kohderyhmä, tutkimus on joustava ja tapaukset ovat ainutlaatuisia. (Hirsjärvi, Remes&Sajavaara 2012, 160-164.) Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään pääsääntöisesti humanistisissa tieteissä ja se tutkii asioiden merkitystä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yksilön ääni tulee kuuluviin ja tutkimuksen tulokset kerrotaan kuvailemalla asiat. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 22-24.)

Laadullista tutkimusmenetelmää pidetään pehmeänä ja aineistokeskeisenä tutkimusmenetelmänä. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä pitää sisällään monenlaisia aineistonkeruutapoja kuten haastattelut, havainnoinnit, päiväkirjat ja tutkittavien henkilöiden omien näkökulmien huomioiminen tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei käytetä kokeellisia asetelmia. Laadullisessa tutkimuksessa tulosten esittämiseen kuuluu vivahteisuus ja kerronnallisuus. (Saaranen-Kauppinen&Puusniekka 2006.8 - 10.)

### 6.2 Tiedonkeruumenetelmät

Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä ja se on kvalitatiivisessa tutkimuksessa päätiedonkeruumenetelmä. Haastattelu on ennalta suunniteltu ja tiedon keruuseen tarkoitettu tapahtuma. Haastattelun etuina ovat joustava tiedonkeruu, tiedon tulkinnan mahdollisuudet ja se, että suunnitellut henkilöt saadaan mukaan kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2012, 204-205.) Haastattelu voidaan tehdä monista lähtökohdista ja toteuttaa eri tavoin ja se perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen. Haastattelun ongelmia ovat tietojen, käsitysten ja uskomuksien tutkiminen ja haastattelun soveltuvuus tutkimustarkoitukseen. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 11 -12.)

Teemahaastattelu on avoimen- ja lomakehaastattelun välimuoto. Teemahaastattelu lähtee siitä oletuksesta, että kaikkia yksilön ajatuksia, tuntemuksia ja uskomuksia voidaan tutkia. Teemahaastattelu ei sido tiettyyn leiriin, vaan haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelun avulla saadaan paremmin esille yksilöiden tulkinnat asioista. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 47-48.) Teemahaastattelu rakentuu teemojen varaan eikä niinkään yksittäisten kysymysten varaan. Teemahaastattelussa haastattelija laatii teemarungon, jota hän käyttää muistilistanaan haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 66.)

Puolistrukturoitu haastattelu on teemahaastattelu, jossa kysymysten muoto on kaikille sama, mutta järjestys voi vaihdella. Tässä haastattelumuodossa kysymykset eivät ole sidottu vastausvaihtoehtoihin vaan vastaaja vastaa niihin omin sanoin. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 47.) Nuoria haastateltaessa on tärkeää saada heidät puolelleen, koska nuoret eivät halua, että heidän asioitaan udellaan. Nuorten on koettava, että heidän mielipiteensä ovat tärkeitä haastattelijalle. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 132-133.) Opiskelijoiden ryhmähaastatteluja tehtäessä annoin jokaiselle opiskelijalle vastausvuoron jokaiseen kysymykseen ja varmistin, että kaikkien mielipide tuli esille. Opiskelijoita ja työelämän edustajia haastateltaessa käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua.

Tässä opinnäytetyössä haastattelun keskeisimmät teemat olivat työssäoppiminen, kokin ammattitaitovaatimukset, työaika ja palkka ja tulevaisuuden näkymät ravintola-alalla. Työnantajien haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja opiskelijat haastateltiin ryhmissä. Ammattiopiston opiskelijat haastattelin kahdessa neljän hengenryhmässä ja ne toteutettiin Niskalassa opetuskeittiössä. Viideltä poissaolevalta opiskelijalta sain kirjalliset vastaukset haastattelukysymyksiin ja haastattelin kahdeksan opiskelijaa. Ryhmähaastattelua käytin opiskelijoille, koska saan lyhyemmässä ajassa tietoa asiasta yhtä aikaa koko ryhmältä ja tilanne on rennompi, kuin yksilöhaastattelu. Ryhmähaastattelun etuna on, että opiskelijoiden on helpompi vastata kysymyksiin ryhmässä kuin olla yksilöhaastattelussa. Haastattelut tehtiin keväällä 2014 viikoilla 11 – 14.

Haastattelututkimuksessa tulosten analysointi aloitetaan aineiston litteroinnilla. Haastatteluaineisto voidaan purkaa koneellisesti tai kirjoitetaan manuaalisesti tekstinkäsittelyohjelmalla. Haastattelujen purkamisessa on tärkeää saada aineisto tiivistettyä ja helposti

luettavaan muotoon. Aineiston voi purkaa koodauksien avulla, jolloin sisältö voidaan eritellä laadulliseen ja määrälliseen tai aineisto voidaan purkaa teemoittain, kuten teen työssäni. Tärkeintä aineiston purkamisessa kuitenkin on, että perustele valintaansa, löytää aineistosta tutkittavan asian ja että tutkimuksesta tulee mahdollisimman luotettava. (Saaranen-Kauppinen&Puusniekka 2009, 92 - 96.) Työtäni varten nauhoitin kaikki haastattelut, jonka lisäksi tein haastattelun aikana muistiinpanoja. Nauhoituksen litteroin teemoittain, jonka jälkeen analysoin aineiston.

Haastateltaviksi valittiin Pohjois-Karjalan ammattiopiston Niskalan yksiköstä kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoita. Työnantajan edustajaksi valittiin yksityisyisen sektorin edustaja, kaksi vastaajaa edusti ketjuravintoloita ja yksi julkista sektoria. Perusteena näiden valinnoille oli se, että kyseiset toimijat ovat suuria ravintola-alan työllistäjiä Joensuun ja Pohjois-Karjalan talousalueella. Perustelut kolmannen vuosikurssin opiskelijoiden valinnalle oli se, että heillä on suoritettuna useampi työssäoppimisjakso ja he ovat keväällä työelämän käytettävissä. Tutkimuksessa ei haastateltu työssäoppimisen ohjaajia eikä ammattiaineen opettajia, koska halusin selvittää kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijoiden ja työelämän edustajien näkemyksiä ammattitaitovaatimuksista, työssäoppimisjaksoista ja ravintola-alan tulevaisuuden näkymistä.

### **6.3 Luotettavuus ja eettisyys**

Hyvän tutkimuksen tekeminen on vaativa ja haastava tehtävä. Eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimusentekoon ovat tiedon hankintaan ja julkistamiseen liittyvät kysymykset. Tutkijan tulee tuntea periaatteet ja toimia niiden mukaan. Jokaisen tutkijan tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkijan on tehtävä jo alkuvaiheessa itselleen selväksi, miksi ja kenelle tutkimusta tehdään ja hän on tieteellinen asiantuntija. Eettisiä ongelmia aiheuttavat tiedonhankintatavat. Jos tutkija ei kunnioita ihmisarvoa, raportointi on harhaanjohtavaa ja siellä esiintyy plagiointia. Suomessa on erilaisia elimiä, jotka valvovat tutkimushankkeita. (Hirsjärvi ym. 2012, 23-27.)

Haastattelun aineiston luotettavuuteen vaikuttaa aineiston laatu, esimerkiksi tallenteen kuuluvuus. Joskus tutkittava henkilö ei anna välttämättä samaa vastausta toisella tutkimuskerralla ja ihminen tekee kokemuksensa pohjalta oman tulkinnan kyseisestä asiasta.

(Hirsjärvi&Hurme 2008, 185-186.) Tutkimustieteellinen neuvottelukunta on asettanut vuonna 2002 ohjeet siihen, mitä on hyvä tieteellinen käytäntö. Näitä käytäntöjä noudattavat kaikki tutkimusta harjoittavat laitokset (yliopistot, ammattikorkeakoulut ja muut tutkimuslaitokset). Tutkija noudattaa työssään rehellisyyttä, huolellisuutta, tarkkuutta ja käyttää tiedonhankinnassa eettisiä menetelmiä. Hyvän tutkimuskäytännön mukaan tutkijan on suunniteltava, toteutettava ja ilmoitettava tutkimuksen rahoitus ja sidosryhmät kirjallisesti tutkimuksessa. (Saaranen-Kauppinen&Puusniekka 2009, 21 - 22.)

Tutkimuksissa pyritään välttämään virheitä, mutta silti niitä syntyy ja siksi kaikkien tutkimuksien luotettavuutta arvioidaan. Aina mittarit ja todellisuus eivät vastaa toisiaan, tästä esimerkkinä huonosti laaditut kyselylomakkeen kysymykset. Vastaajat ovat voineet käsittää kysymykset aivan toisin kuin tutkija oli ajatellut. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkija kertoo missä olosuhteissa, paikoissa ja millaisessa tilanteessa haastattelut on suoritettu. Haastattelun tuloksia analysoitaessa tutkijan on kerrottava mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat ja käytetty aika. Tulosten tulkinnassa on kerrottava, mihin päätelmä perustuu ja apuna voidaan käyttää tutkimusselosteita. Kaikkien tutkimuksien luotettavuutta ja pätevyyttä pitää pystyä arvioimaan jollakin mittarilla. (Hirsjärvi ym. 2012, 231-233.)

Tynjälän työryhmän raportissa mainitaan työssäoppimisjaksojen vaikuttavan positiivisesti opiskelijoiden työllistymiseen ja työpaikkojen mahdollisuuteen saada ammattitaitoista työvoimaa. Haastattelun luotettavuutta lisää se, että en kerro opinnäyteydessäni haastateltavien nimiä ja haastateltavat ovat voineet vastata kysymyksiin luottamuksellisesti. Kaikki haastateltavat henkilöt voivat lukea kirjoitetut haastattelut ja korjata siinä ilmenneet virheet.

## **7 Tutkimuksen tulokset**

### **7.1 Yhteenveto haastatelluista**

Tässä opinnäytetyössä haastattelin viittä työnantajan edustajaa ja kahdeksan kolmannen vuosikurssin kokkiopiskelijaa. Lisäksi sain kirjallisen vastauksen haastattelukysymyksiin viideltä opiskelijalta ja neljältä työnantajan edustajalta.

### **7.2 Työssäoppiminen**

Työnantajien kokemukset työssäoppijoista ovat pääsääntöisesti positiivisia, mutta haastateltavien mielestä viime vuosina opiskelijoiden väliset tasoerot ovat kasvaneet paljon. Työssäoppijat ovat motivoituneita, reippaita, ulospäinsuuntautuvia, ahkeria, kiinnostuneita heille annetuista työtehtävistä ja heillä on halu oppia uusia asioita. Kahden haastateltavan mielestä työssäoppijat ovat suoriutuneet heille annetuista työtehtävistä hyvin. Muiden haastateltavien mielestä he ovat suoriutuneet annetuista työtehtävistä vaihtelevasti. Aktiiviset ja motivoituneet työssäoppijat menestyvät parhaiten työssäoppimisjaksoilla ja he saavat vastuullisimpia työtehtäviä jakson aikana. Hyvänä asiana nähdään opiskelijan oma kehitys työssäoppimisjaksoilla. Työnantajien mielestä on hyvä asia, että työssäoppimisjaksolle tullessaan työssäoppijat osaavat perusruuanvalmistustekniikat ja perusruokaohjeet. Kahden toimipaikan mukaan työssäoppijoilla tulisi olla parempi raaka-ainetuntemus. Työnantajien mielestä opiskelijoilla on haasteita ajankäytössä, esimerkiksi kuinka kauan menee jonkin työvaiheen tekemiseen. Toisena kehitettävänä asiana nousi esille kokonaisuuksien hahmottaminen ja hallinta.

Myös huonoja kokemuksia työssäoppijoista löytyi. Osalla työssäoppijoista ei ole työpaikan pelisäännöt selvillä. Opiskelijat saattavat tulla töihin myöhässä tai eivät viitsi tulla lainkaan. Osa opiskelijoista ei ilmoita poissaoloistaan henkilökohtaisesti, vaan sen tekee isä tai äiti. Yhden haastateltavan mielestä osa työssäoppijoista ei halua tehdä kaikkia työvuoroja eivätkä kaikki ole valmiita tekemään esimerkiksi viikonloppu töitä. Työpäivän aikana työssäoppijat puhuvat puhelimeen, välttelevät töitä ja keksivät mitä ihmeellisimpiä selityksiä myöhästymisille. He eivät ole kiinnostuneita alasta ja kokevat

olevansa väärällä alalla. Työssäoppijat ovat kokeneet työssäoppimisjaksot fyysisesti liian raskaiksi, jolloin on jouduttu keskeyttämään työssäoppimisjakso. Joidenkin kohdalla on lähdetty liikkeelle perusasioista, kuten hygieniasaamisesta ja työpaikan pelisäännöistä. Työnantajien mielestä osa työssäoppijoista ei ole motivoituneita ja heitä ei kiinnosta yhtään koko työssäoppimisjakso. Työssäoppijoita on otettu työssäoppimisjaksoille vähemmän, koska on koettu, että koulussa saadun opetuksen ja työelämän välillä on liian iso kuilu. Toivomuksena olisi, että koulussa saatu opetus olisi työelämälähtöisempää. Työssäoppimisjaksojen kiinnostavuus vaihtelee sen mukaan missä vaiheessa työssäoppijan omat opinnot ovat. Työssäoppijat eivät koe suurkeittiössä työskentelyä ”mediaseksikkäänä” ja eivät edes hakeudu näihin paikkoihin työssäoppimisjaksoille.

Työnantajalle työssäoppimisjaksot merkitsevät vaihtelua normaaliin työpäivään ja he saavat opiskelijoilta uusia ideoita ja vinkkejä, etupäässä vanhemmilta työssäoppijoilta. Työntekijät saavat onnistumisen kokemuksia hyvin suoritetusta perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työssäoppimisjaksot kehittävät työntekijöiden perehdytys-, ohjaus- ja opastustaitoja. Hyvistä työssäoppijoista voi tulla tulevaisuudessa yrityksen työntekijöitä, koska heille talon tavat ovat tutut. Työelämälle nähdään hyötynä, että osa työssäoppijoista kiinnostuisi suurkeittiötyöstä työssäoppimisjakson jälkeen. Työnantajalla on vastuu siitä, miten hän hoitaa työssäoppijan perehdyttämisen ja millaisiin toimipaikkoihin työssäoppijoita sijoittaa.

Yhden haastateltavan mielestä työssäoppimisjaksot nähdään myös rasitteena työpaikoille nykyisen kiireisen työtahdin johdosta. Toimipaikassa ei jää riittävästi aikaa työssäoppijan perehdyttämiseen ja työssäoppija ei tiedä, mitä häneltä odotetaan työssäoppimispaikassa. Suurena haasteena nähdään se, että välillä työssäoppijoita tulee työssäoppimisjaksoille paljon kerralla ja epätasaisesti. Toiveena olisi, että työssäoppijoita tulisi tasaiseen tahtiin ympäri vuoden.

Opiskelijoille työssäoppimisjaksojen merkitys on siinä, että he voivat viedä koulussa oppimiaan taitoja käytännön työhön. Työssäoppimisjaksot ovat opiskelijoille tutustumista työelämään ja näytönpaikkoja omasta osaamisestaan. He oppivat uutta ja talon tavat tulevat heille tutuiksi ja tämä mahdollistaa esimerkiksi sijaisuuksien tekemisen jatkossa. He voivat tuoda uusia ideoita ja työtapoja työpaikalle. He tutustuvat työssäoppimispaikassa harvemmin käytäviin raaka-aineisiin ja tutustuvat kokonaisvaltaisesti

koko keittiön toimintaan. He aloittavat tavara-kuorman purkamisesta ja siirtyvät työssäoppimisjakson loppupuolella jo annosten valmistukseen saakka. Työssäoppijat pääsevät tutustumaan ketjuravintoloiden toimintaan. Rohkeimmat voivat jopa kyseenalaistaa työssäoppimispaikkojen toimintatapoja, jos heidän ja työyhteisön välinen vuorovaikutus on aitoa.

Työnantajat esittivät erityistoiveita kaikille työssäoppijoille: heidän mielestä työssäoppijoiden tulisi olla työssäoppimisjaksolle tullessaan motivoituneita, aidosti kiinnostuneita alasta ja heillä tulisi olla realistinen kuva omasta osaamisestaan. Kaikilla tulisi olla työpaikan pelisäännöt selvät, jotta niitä ei tarvitsisi enää opetella työssäoppimispaikoissa. Työssäoppijoilla tulisi olla puhtaat ja siistit työvaatteet, ei lävistyksiä ja hiukset hatun alla piilossa. Heidän tulisi osata työturvallisuuteen liittyvät asiat, kuten koneiden turvalaitteiden käyttö ja heidän tulisi toimia keittiössä työturvallisuusohjeiden mukaan. Työnantajat toivoivat, että työssäoppijat noudattaisivat työhöntuloaikoja, heillä olisi hyvät käytöstavat, he ilmoittaisivat itse poissaolonsa ja he osaisivat vastaanottaa rakentavaa palautetta. Työnantajat toivoivat, että he saisivat oma-aloitteisia, innokkaita, omat työtehtävänsä hoitavia ja oppimishaluisia työssäoppijoita.

### **7.3 Kokin ammattitaitovaatimukset**

Vastavalmistuneen kokin ammattitaitovaatimukseen kuuluu, että hän ymmärtää, onko hänen valmistamansa ruoka maultaan ja laadultaan hyvää. Hänellä on hyvät vuorovaikutus- ja tiimityötaidot. Hän hallitsee ammatilliset perusasiat ja ymmärtää asioiden kokonaisuuksia. Hän osaa tulkita ja valmistaa reseptiikan mukaan ruokaa. Hän kykenee nopealla tahdilla itsenäiseen työhön. Ammattitaitovaatimukseen kuuluvat hyvät arvostamat koulutodistuksessa, koska ne kertovat hänen kiinnostuksesta alaan. Vastavalmistuneelta kokilta vaaditaan myös oma-aloitteellisuutta, eteenpäin pyrkivää asennetta, sitoutumista työhön ja luotettavuutta. Kaikkien haastateltavien mielestä tärkeimmät vastavalmistuneen kokin ammattitaitovaatimukset olivat halu oppi uusia asioita ja oikeanlainen asenne työhön.

Aluksi vastavalmistuneet kokit sijoitetaan joko esivalmistustehtäviin tai apukokiksi. Heidät sijoitetaan näihin tehtäviin, koska heidän ammattitaitonsa ei riitä vastaamaan



toimipaikan ruokahuollosta. Esivalmistustehtäviin kuuluvat salaatin valmistus, linjaston täydentäminen, astiahuolto ja keittiön puhtaanapitotehtävät. Apukokin tehtäviä ovat lounasruuan esivalmistustehtävät ja toimiminen pääkokin apuna lounaan valmistuksessa. Näissä tehtävissä opitaan tuntemaan uuden työntekijän toimintatavat ja hänelle tulevat talon tavat ja henkilökunta tutuiksi.

Nuorien työntekijöiden sitoutuneisuus työpaikkaan vaihtelee suuresti. Sitoutuneisuuteen vaikuttaa perhe. Perheelliset nuoret ovat usein sitoutuneempia kuin perheettömät työhönsä. Sitoutumiseen vaikuttaa, tuntevatko nuoret työskentelevänsä omalla alallaan ja kuinka työyhteisö on ottanut heidät vastaan. Osa nuorista työntekijöistä on sitoutunut ketjutoimintaan. He näkevät siinä mahdollisuuden työskennellä eri toimipisteissä ja eri työtehtävissä. Keittiön puolella ollaan sitoutuneita toimintaan, mutta salin puolella vaihtuvuutta tapahtuu enemmän. Yksi haastateltavista sanoi, että nuorten työntekijöiden ongelmana on annettujen työtehtävien loppuun saattaminen ja nöyryyden puute. Yhden haastateltavan mielestä sitoutumattomuus ei ole huono asia, koska nuoret näkevät erilaisia työpaikkoja ja oppivat tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

#### **7.4 Työajat ja palkka**

Työssäoppimisjaksoilla saadulla kokemuksella on suuri merkitys vastavalmistuneen palkkauksessa. Yksi haastateltava sanoi vastavalmistuneen kokin palkkaamisesta ehdoksi, että vastavalmistunut kokki on ollut työssäoppijaksoilla kyseisessä yksikössä. Työnantajien mielestä työssäoppimisjaksot ovat nuorille näytönpaikkoja heidän omasta osaamisestaan ja ne edistävät nuorten työllistymistä. Yhden haastateltavan mielestä on helpompi palkata sellainen työntekijä, jolle talon toimintatavat ovat tutut, kuin ihan uusi työntekijä.

Vastavalmistuneen kokin palkka määräytyy sen mukaan, mihin työtehtäviin hänet palkataan ja minkä työehtosopimuksen mukaan palkka määräytyy. Kunta-alan työehtosopimuksen mukaan vastavalmistuneen kokin peruspalkka on 1827 euroa kuukaudessa. Matkailu- ja ravitsemis-alan työehtosopimuksen mukaan vastavalmistuneen kokin peruspalkka on 1619-1694 euroa kuukaudessa. Eräs työnantajanedustaja sanoi, että vastavalmistuneen kokin palkka on työehtosopimuksen mukainen koeajan, jonka jälkeen

motivaatio ja ammattitaito ratkaisevat palkan suuruuden. Päivätyötä tekevän kokin työaika on pääsääntöisesti kello 6-15 ja viitenä päivänä viikossa. Poikkeuksena oli vuoro-työ ravintolassa ja työ hoivapuolella. Ravintolassa kokin työaika oli 10:n ja 24:n välillä ja hoivapuolella kello 6:n ja 18.30:n välillä.

## **7.5 Tulevaisuuden näkymät hotelli-, ravintola- ja catering-alalla**

Kaikki haastatellut työnantajanedustajat voisivat palkata vastavalmistuneen kokin töihin. Yhdellä työnantajanedustajalla olisi tällä hetkellä mahdollista palkata uusia työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin. Puolet haastatelluista ilmoitti, että ammattitaitoisia kokkeja on tällä hetkellä vaikea löytää ainakin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Yhtenä syytä tähän nähtiin työttömyysturvan jäykkyys, joka ei kannusta työtöntä vastaanottamaan lyhytaikaisia sijaisuuksia. Toisena asiana nousi esille se, että suurkeittiötyö ei tällä hetkellä ole mediaseksikästä ja ala ei houkuta nuoria töihin. Kaksi haastatelluista ilmoitti, että heillä on tällä hetkellä hyvin tarjolla ammattitaitoista henkilökuntaa. Vuosi sitten tilanne oli ollut aivan toinen.

Ravintola-alan kehitys tulevaisuudessakin nähdään työllistävänä alana, koska ihmiset käyttävät yhä enemmän rahaa ulkona syömiseen. Tulevaisuudessa ruuan terveellisyys kiinnitetään entistä enemmän huomiota ja luomu- ja lähiruoka yleistyvät ravintoloissa. Keittiöihin hankitaan energiatehokkaita ja uutta teknologiaa käyttäviä koneita ja laitteita. Keskuskeittiöissä ruokaa valmistetaan uusia ruuanvalmistusmenetelmiä hyväksi käyttäen, kuten cook and chill - ja kylmävalmistusmenetelmät. Keittiöiden yksikkökoot kasvavat tulevaisuudessa. Erityisruokavalioita tarvitsevien asiakkaiden määrä lisääntyy. Ravintoloissa asioivat asiakkaat ovat entistä laatumietoisempia ja vaativampia, ja asiakaspalvelun merkitys korostuu. Asiakkaat ovat entistä kiinnostuneempia ruuan alkuperästä, turvallisuudesta ja eettisistä arvoista, kuten sisältääkö ruokatonnikalaa, jervilohta tai Välimeren sardiinia. Tulevaisuudessa ravintola-alan vaikuttavat myös ilmastomuutos, ympäristöasiat ja ravintolan toimiminen kestävän kehityksen periaatteiden mukaan. Näemme tulevaisuudessa katukuvassa uusia erityyppisiä etnisiä ravintoloita, jonka johdosta kilpailu asiakkaista kiristyy entisestään. Jo tällä nykyisellä kustannustasolla asetetaan haasteita toimipaikkojen ja ravintoloiden kannattavuudelle. Suurena uhkana ravintola-alalle nähdään kustannusten nousu ja hallituksen tekemä ratkaisu yrityk-

sien edustuskulujen verovähennys oikeuden pienenemisestä. Yksi haastatelluista uskoi, että olemme jo nähneet laman pohjan ja hän odottaakin tulevaisuudelta liikevaihdon kasvua ja lisääntyviä asiakasmääriä.

Työnantajien mielestä työntekijöillä on tulevaisuudessa entistä enemmän osa-aikaisia työsuhteita ja ulkomaalaisien työntekijöiden määrä lisääntyy puhtaanapito- ja avustavissa keittiötoissa. Tulevaisuudessa ravintola-alan työntekijöiltä vaaditaan moniosaamista ja heidän on osattava työskennellä niin asiakaspalvelu-, kuin ruuanvalmistustehtävissä. Ammattitaitoisesta keittiöhenkilökunnasta tulee olemaan kova pula. Yhtenä huolena nähdään myös työntekijöiden sitoutuminen omaan työhönsä.

## **7.6 Opiskelijoiden motivaatio ja ammattitaito-odotukset**

Kymmenen vastaajaa kahdestatoista oli aloittanut opiskelun hotelli-, ravintola- ja catering-alalla, koska he olivat kiinnostuneet alasta ja pitivät ruuanvalmistuksesta. Yksi opiskelija oli aloittanut opiskelun alalla, koska oli aikaisemmin työskennellyt ravintoloissa ja kiinnostui ravintola-alan töistä. Yhden opiskelijan mielenkiinto ravintola-alaa kohtaan heräsi tutustumiskäynnillä Otsolassa. Aluksi häntä kiinnosti enemmän baari-työskentely. Tutustuttuaan tarkemmin kokin työhön hän halusi työskennellä tulevaisuudessa ravintolassa kokkina. Yksi opiskelija aloitti opiskelun catering-alalla, koska hän on aina halunnut tulla kokiksi. Muutama haastatelluista kertoi aloittaneensa opiskelun catering-alalla, koska eivät olleet päässeet opiskelemaan muualle.

Opiskelijoiden mielestä kokin työn on fyysisesti raskasta, haastavaa, vaativaa, mutta myös mielenkiintoista. Kokin täytyy tuntea työssään erilaiset raaka-aineet ja ruuanvalmistustekniikat. Opiskelijoiden mielestä kokin työ on monipuolista, koska siihen kuuluu ruuanvalmistusta, ruokalistasuunnittelua ja kaikkia muita keittiöntehtäviä. Kokin työ on jatkuvaa uusien asioiden oppimista ja siinä saa toteuttaa itseään. Opiskelijoiden mielestä kokin työ on vastuullista ja siinä ei ole varaa virheisiin. Työskennellessään keittiössä kokin tulee ottaa huomioon erilaiset ruuanvalmistustekniikat, ruokalajien sopivuus keskenään ja hänen kuuluu tietää, millainen ruokajuoma sopii ruoka-annokselle. Kokki joutuu ottamaan huomioon työssään erilaiset ruokakulttuurit, erityisruokavaliot ja hänen

on huolehdittava koko keittiön toiminnasta. Kokin on myös työssään hallittava ja hahmotettava koko ruuanvalmistusprosessi.

Opiskelijoiden mielestä television kokkiohjelmat eivät anna realistista kuvaa kokin töistä. Kokkiohjelmat antoivat alasta sellaisen kuvan, että kokin ei tarvitse siivota ollenkaan, vaan hän laittaa vain ruokaa. Opiskelijoiden mielestä kokin työ on todellisuudessa raskasta, vaativaa ja intohimoista työskentelyä keittiössä.

Valmistumisen jälkeen opiskelijat toivovat löytävänsä kokin työtehtäviä tai yleensä ravintola-alan töitä. Yhden opiskelijan haaveena oli perustaa oman ravintola, mutta vasta kun hän on ensin saanut riittävästi työkokemusta ja osaamista kokin työstä. Osa opiskelijoista haluaisi työskennellä sellaisessa työpaikassa, jossa he voisivat oppia uusia asioita ravintola-alasta ja jossa olisi hyvä työilmapiiri. Muutaman opiskelijan mielestä tärkeintä on löytää oman oppimisen kannalta sellainen työpaikka, joka on mielenkiintoinen ja kiinnostava.

Osa opiskelijoista ei aio hakeutua tulevaisuudessa kokin töihin, koska he lähtevät jatko-opiskelemaan. Muutama haastateltavista kokee kokin työn niin raskaaksi fyysisesti, etteivät jaksakaan tehdä sitä pitkään. Yksi haastatelluista ei hakeudu ravintola-alan töihin tulevaisuudessa, koska hän lähtee opiskelemaan toista alaa.

## **7.7 Opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisesta ja opetuksesta**

Opiskelijoiden mielestä koulussa saatu opetus on tukenut heitä alalle valmistumisessa. Heidän mielestään opettajilla on aikaa kertoa ja näyttää, kuinka eri työvaiheet tehdään. Opiskelijoiden mielestä on hyvää se, että ruuanvalmistuksen perusasiat opetetaan kunnolla ja koulussa opitaan tunnistamaan ja käyttämään erilaisia raaka-aineita ruuanvalmistuksessa. He kokevat saaneensa tarvittavat tiedot ravintola-alasta. Opiskelijoiden mielestä koulutus antaa hyvän pohjan työelämälle ja, että koulussa oppii aina jotain uutta. Heidän mielestään kuitenkin työssäoppimisjaksot opettavat heitä kaikkein eniten, koska jaksoilla nähdään, millaista ravintola-alalla työskentely todellisuudessa on. Opiskelijat toivoivat, että työssäoppimisjaksoja olisi enemmän. Opiskelijat toivoivat, että koulussa tutustuttaisiin ja käytettäisiin ruuanvalmistuksessa useammin harvinaisia ja

erikoisia raaka-aineita. Opiskelijat kertoivat haastateltaessa, että opetuksen työelämälähtöisyys riippuu opettajasta.

Opiskelijoiden mielestä työelämä odottaa vastavalmistuneelta kokilta perusammattitaitoa, työharjoittelusta saatujen kokemusten sisäistämistä, rempseää ja iloista asennetta työhön, halua oppia uusia asioita ja kehittää omaa työtään. Heiltä odotetaan ammattipätevyyttä, luovuutta, oma-aloitteellisuutta ja kiinnostusta alasta. Joidenkin haastateltavien mielestä työelämällä on liian kovat odotukset vastavalmistuneelle kokille ja työnantajat luulevat saavansa alan ammattilaisen, eivätkä juuri koulusta valmistunutta kokkia. Työelämä odottaa, että työntekijä suoriutuu hänelle annetuista normaaleista työtehtävistä hyvin. Muutamat haastateltavat eivät tienneet, mitä työelämä heiltä odottaa valmistumisen jälkeen.

Opiskelijoiden mielestä koulussa saatua opetusta on voinut hyödyntää työssäoppimisjaksoilla esimerkiksi siten, että heillä on hallinnassa veitsen käyttö. Opiskelijoille on opetettu hyvin peruskastike-, murekemassa- ja perusleivontaohjeet, joita he voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla. Opiskelijoiden mielestä koulussa saatua opetusta puhtaanapito- ja omavalvontatehtävistä on voinut hyödyntää myös. Joidenkin opiskelijoiden mielestä kaikkea koulussa saatua opetusta he ovat voineet hyödyntää työssäoppimisjaksoilla. Muutaman haastateltavan mielestä koulussa saatu opetus on vastannut heidän mielestään työelämän vaatimuksiin hyvin.

Muutaman opiskelijan mielestä opetuskeittiössä työskentely ei vastaa toimimista työelämässä, koska opetuskeittiössä valmistettavat annosmäärät ovat niin pieniä. Heidän mielestään opetusravintolassa työskentely on melkein samanlaista kuin työelämässä. Siellä valmistetaan suuria määriä ruokaa ja siellä käy syömässä ulkopuolisia asiakkaita.

Opiskelijoiden mielestä työssäoppimisjaksot ovat kehittäneet kokin ammattitaitoa. He ovat nähneet, millaista kokin työ on todellisuudessa. On opittu työskentelemään erilaisissa työpaikoissa ja he ovat saaneet tutustua uusiin ihmisiin. Työssäoppimisjaksoilla opiskelijat oppivat suunnittelemaan ja aikatauluttamaan omaa työtään sekä käyttämään työssään luovuuttaan. He ovat oppineet erilaisia työskentely- ja ruuanvalmistustekniikoita ja työskentelemään nopeammin ja paineen alla. Työssäoppimisjaksoilla on opittu työskentelemään ammattikeittiössä ja opittu uutta joka päivä. Joidenkin opiskelijoiden

mielestä he jaksavat tehdä enemmän töitä keittiössä ja osaavat toimia ”napakasti”. Opiskelijoiden mielestä työssäoppimista on opiskeluaikana liian vähän ja työssäoppimisjaksoilla oppii todella paljon, jos on oikeasti kiinnostunut ravintola-alasta.

Opiskelijoiden mielestä työssäoppimisjaksoilla negatiivisia asioita olivat työpaikkojen huono työilmapiiri, kiire ja henkilökunnan ”julma” suhtautuminen työssäoppijiin. Muutamien opiskelijoiden mielestä työssäoppijoita ei arvosteta tarpeeksi työssäoppimispaikoissa. Muutama opiskelija kertoi, että heitä ei opastettu ja perehdytetty tarpeeksi hyvin. Yhdellä opiskelijalla oli niin sanotusti jäänyt ”huono maku suuhun” työssäoppimisjaksosta, minkä takia hän ei enää halunnut mennä työssäoppimaan. Muutamat opiskelijat olivat kokeneet, että työpaikan henkilökunta ei halunnut työssäoppijoita työpäikälle, eivätkä hyväksyneet heidän tekemiään virheitä.

## **7.8 Opiskelijoiden odotukset tulevaisuudesta ja palkasta**

Opiskelijoiden mielestä kokin työstä saatavan palkan tulisi olla 1500€-2500€. Suurin osa haastateltavista toivoi saavansa kokin työstä palkkaa vähän vajaat 2000€ kuukaudessa. Suurin osa opiskelijoista haluaisi työskennellä iltavuorossa, koska silloin he voisivat nukkua aamulla pidempään ja heillä olisi koko päivä aikaa omiin askareisiin. Yksi opiskelijoista sanoi elämäntilanteen vaikuttavan siihen, millaiset työajat ovat hyviä. Muutaman opiskelijan mielestä ei ole merkitystä, mitkä työajat ovat.

Opiskelijoita motivoi kokin työssä vapaus tehdä ja toteuttaa itseään. Yhtenä suurimpana motivoivana tekijänä koettiin hyvä työilmapiiri. Opiskelijat näkevät ravintola-alalla mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan ja mahdollisuuden edetä uralla. Kokin työssä motivoivana tekijänä oli se, että he pääsevät suunnittelemaan ruokalistoja ja, että työpäivät ovat erilaisia. Motivaatiota lisäävät työstä saadut onnistumisen tunteet, se, että työ on vaihtelevaa ja, että kokki saa valmistaa ja maustaa ruokiaan omalla tavallaan. Muutaman opiskelijan mielestä kokin työssä ei motivoi mikään.

Opiskelijoiden mielestä ravintola-alalle tulee tulevaisuudessa uuden teknologian koneita ja laitteita, uusia ruuanvalmistusmenetelmiä ja trendiruokia. Heidän mielestään päivittäisessä ruuanvalmistuksessa erityisruokavalioiden merkitys tulee korostumaan. Hy-

gieniaosaamisvaatimuksiin kiinnitetään enemmän huomiota keittiötyöskentelyssä ja ammattikeittiöiden siivouksessa käytetään entistä vähemmän vettä. Muutaman opiskelijan mielestä ravintola-alan työ helpottuu tulevaisuudessa, koska tekniikka kehittyy ja markkinoille tulee ravintolatyötä helpottavia laitteita. Ravintolat panostavat entistä enemmän terveelliseen ruokavalioon. Opiskelijat näkevät ravintola-alan teknistyvänä ja kehittyvänä alana.

Opiskelijat uskovat työllistyvänsä valmistumisensa jälkeen hyvin ja nopeasti vain olemalla aktiivinen. Heidän mielestä Pohjois-Karjalan alueella ei ole tarpeeksi tarjolla töitä vastavalmistuneelle kokille ja on helpompi löytää ravintola-alan töitä esimerkiksi Etelä-Suomesta. Yhden opiskelijan mielestä älä carté-ravintoloiden vähyys Pohjois-Karjalassa hankaloittaa vastavalmistuneen kokin työllistymistä verrattuna esimerkiksi Etelä-Suomeen. Muutaman opiskelijan mielestä ammattitaitoisille kokeille riittää töitä vielä täällä. Opiskelijat toivoivat työllistyvänsä mahdollisimman pian valmistumisensa jälkeen.

## 7.9 Tulosten tarkastelu

Työnantajien ja opiskelijoiden mielestä työssäoppimisjaksot ovat menneet pääsääntöisesti hyvin. Opiskelijan omasta aktiivisuudesta riippui, kuinka paljon he olivat oppineet työssäoppimisjaksoilla. Hyvin suoritettut työssäoppimisjaksot kasvattavat opiskelijoiden ammattitaitoa, ja työnantajat saavat hyvistä työssäoppijoista tulevaisuuden osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. Molempien osapuolten mielestä opetuskeittiötyöskentely ei ole työelämälähtöistä opetusta, koska siellä valmistetaan niin pieniä määriä ruokaa ja työtahti on rauhallista. Molemmat osapuolet toivoivat, että koulussa panostettaisiin enemmän raaka-ainetuntemukseen opetuksessa. Työnantajien mielestä suurina haasteina työssäoppijoiden kohdalla nähdään nyt ja tulevaisuudessa opiskelijoiden tasoerojen kasvu, motivaation puute ja kaikille opiskelijoille työpaikan pelisäännöt eivät ole selvät.

Vastavalmistuneen kokin ammattitaitovaatimukset kohtasivat melko hyvin opiskelijoiden ja työelämän mukaan toisensa. Sekä opiskelijoiden että työelämän edustajien mielestä kokin ammattitaitovaatimuksiin kuuluu hallita perusruuanvalmistustaidot ja ruuanvalmistustekniikat. Kokin tulee olla motivoitunut, hänellä tulee olla halua oppia uusia

asioita ja työpaikan pelisäännöt on oltava selvillä. Työnantajien mielestä parannettavaa olisi opiskelijoilla kokonaisuuksien hallinnassa ja ajankäytössä. Vuonna 2012 Ulla Taipale-Lehdon tekemän matkailu- ja ravitsemisalan osaamistarveraportin mukaan kokin ammattitaitovaatimuksia tulevaisuudessa ovat hyvä kielitaito, se että kokki hallitsee erilaiset ruuanvalmistusmenetelmät, hygieniavaatimukset ja omavalvonnan, erityisruokavaliot ja, että hänellä on hyvä elintarviketuntemus, hän tunnistaa erilaisia ruokakulttuureja, osaa suunnitella ruokalistoja, osaa toimia asiakaspalvelutehtävissä ja, että työskentelee taloudellisesti ja ekologisesti.

Suurimmat eroavaisuudet tulivat käsityksissä vastavalmistuneen kokin palkan suuruudessa ja työllisyysnäkymissä. Opiskelijat toivovat saavansa kokin työstä palkkaa noin 250 euroa enemmän mitä työnantajat olivat valmiita maksamaan. Toinen suuri eroavaisuus tuli vastavalmistuneen kokin työllisyysnäkymissä Pohjois-Karjalassa. Opiskelijoiden mielestä Pohjois-Karjalasta on hankala löytää ravintola-alan töitä. Työnantajilla on tarjolla työtä motivoituneille, oppimishaluisille ja eteenpäin haluaville nuorille. Työnantajat ovat valmiita palkkaamaan hyviä työssäoppijoita eripituisiin sijaisuuksiin ja määrääkäsisiin työsuhteisiin.

Omien kokemusteni mukaan opiskelijoiden tasoerot ovat kasvaneet suuriksi viime vuosina. Opiskelijoista huomaa jo alussa, kuinka työssäoppimisjaksotulee onnistumaan. Osalla opiskelijoista asenne ja motivaatio ovat olleet täysin hukassa heidän tullessaan työssäoppimisjaksolle. Vanhemmat opiskelijat ovat motivoituneimpia työssäoppimisjaksoilla aivan kuten koulussakin. Mielestäni työelämän tarkoituksena ei ole opettaa työssäoppijoille työpaikan pelisääntöjä vaan se on hoidettava muun tahon. Pääsääntöisesti olen ollut tyytyväinen alaisuudessani harjoittelemassa olleisiin työssäoppijoihin. He ovat olleet motivoituneita ja heillä on ollut halu oppia uusia asioita.

## 8            **Pohdinta**

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää, millaiset ammattitaitovaatimukset ja millainen merkitys työssäoppimisella on vastavalmistuneelle kokille ja vastaavatko opiskelijoiden ja työelämän odotukset toisiaan. Tämä työni vahvisti omaa käsitystäni työelämän am-



mattitaitovaatimuksista ja siitä, kuinka suuri merkitys työssäoppimisjaksoilla on opiskelijan työllistymiselle ja ammatilliselle kasvulle.

Pidän haastateltavien vastauksia luotettavina. Opiskelijat ajattelevat, että työelämä odottaa saavansa vastavalmistuneesta kokista ammattilaisen, mutta todellisuudessa työnantajat odottavat vastavalmistuneelta kokilta motivaatiota, asennetta ja perusammattitaitojen hallintaa. Työstäni on toimeksiantajalleni se hyöty, että se saa työelämän edustajien mielipiteitä työssäoppijoista ja siitä millaiset odotukset heillä on vastavalmistuneelle kokille.

Hotelli-, ravintola- ja catering-alan tulevaisuus näyttää haastavalta valtion tekemien verotusratkaisujen ja hintojen nousun takia. Tulevaisuuden keittiöt ovat entistä suurempia ja kustannustehokkaampia yksiköitä ja siellä valmistetaan ruokaa uuden teknologian laitteilla ja menetelmillä. Ammattiopiston ja työnantajien yhteistyön merkitys korostuu entisestään, jotta ammattiopisto pystyisi turvaamaan ammattitaitoisen ja motivoituneen henkilökunnan saannin työmarkkinoille.

Työssäoppimisjaksot ovat opiskelijoiden ammatillisen kasvun kannalta tärkeitä. Hyvin suoritettut työssäoppimisjaksot edistävät nuoren työllistymistä. Työnantajille hyötyä työssäoppimisjaksoista on, että he saavat vaihtelua normaaliin arkeen ja hyvistä työssäoppijoista tulee heille hyviä työntekijöitä. Negatiivisia asioita työssäoppijoista oli, että osalla ei ole työpaikan pelisäännöt selvät ja opiskelijoiden väliset tasoerot ovat kasvaneet viime vuosina. Opiskelijoiden mielestä negatiivisia asioita työssäoppimisjaksoilla ovat työpaikan huono ilmapiiri ja kiire.

Opinnäytetyöni antoi minulle vahvistusta omille käsityksille työssäoppimisjaksojen tärkeydestä opiskelijoiden ammatillisen kasvun ja kehityksen kannalta. Hyvin suoritettut työssäoppimisjaksot edistävät nuoren työllistymistä. Hyvää työssäni on se, että haastattelun kysymykset ja teemat olivat onnistuneet ja niiden avulla sain vastaukset haluamieni kysymyksiin. Jatkotutkimusta aiheesta voisi olla, että tutkimukseen otettaisiin mukaan aikuisopiskelijat, ammattiopettajat ja työpaikkaohjaajat ja kysyttäisiin heidän mielipiteitään työssäoppimisesta ja ammattitaitovaatimuksista.

## Lähteet

- Ali-Löytty, V.& Merisaari, A-L.2011. Teknologiavälitteinen henkilökohtainen verkosto. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän pro gradu-tutkielma.
- Ellonen, N. 2008.Kasvuyhteisö nuoren turvana.Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Firsk, T. 2010.Työpaikka ohjaaja opiskelijan ohjaajana.Educa-projektit Oy.Euroopan unioni aluekehitysrahasto sosiaalirahasto.  
<http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-ohjaajana.pdf>. 23.2.2014
- Haataja, H. 2007.Työssäoppisenkäytännöt catering–alan ammatillisissa perusopinnoissa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu tutkielma.
- Halonen, M. 2014. Koulutusjohtaja, Pohjois - Karjalan koulutuskuntayhtymä Pohjois - Karjalan ammattiopisto Joensuun palvelut Niskala. Kirjallinen tiedonanto 25.2.2014.
- Hanhijoki, I., Katajisto, J.Kimari, M,& Savioja, H. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Opetushallitus.  
[http://www.oph.fi/download/46470\\_koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2020.pdf](http://www.oph.fi/download/46470_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2020.pdf). 14.1. 2014
- Hanhijoki, I., Katajisto, J.Kimari, M & Savioja, H. 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2011:12.  
[http://www.oph.fi/download/136718\\_Koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2025\\_-\\_Valiraportti.pdf](http://www.oph.fi/download/136718_Koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2025_-_Valiraportti.pdf). 25.2.1014.
- Hirsjärvi, S.,Remes, P &Sajavaara, P, 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H, 2008. Tutkimushaastattelu teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gummerus.
- Jansson, M. 2012.Työssäoppimisen merkitys työpaikkaohjaajan arvioimana.Tampereen yliopisto 2012. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu-tutkielma.
- Järvinen, A., Koivisto, T & Poikela, E. 2002.Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, J.,Vataja, I &Tuominen, T. 2011. Matkailu- ja ravitsemisalan taustaselvitys Foredata Oy. Euroopan unioni. Vipu voimaa EU:lta 2007-2013.”7

- Järvinen, K. 2008. Työssäoppimisen kehittäminen ohjauksen ja laadun näkökulmasta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun 2008. Ammatillinen opettajakoulutus. Kehittämishankeraportti.
- Kajanto, A., & Tuomisto, J. 1996. Elinikäinen oppiminen. Kansanvalistusseura 1994.
- Kivimäki, S. 2007. Ammatillinen sosiaalisuus ja työssäoppiminen 2007 Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Koramo, M. 2011. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa Raportit ja selvitykset 2011:15 Opetushallitus.  
[http://www.oph.fi/download/134243\\_Tyossaoppiminen\\_ja\\_ammattiosaamisen\\_naytot\\_ammattillisessa\\_peruskoulutuksessa.pdf](http://www.oph.fi/download/134243_Tyossaoppiminen_ja_ammattiosaamisen_naytot_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf). 15.3.2014.
- Lehtoranta, P. & Reinola, O. 2007. Haastava nuori ammattia oppimassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Leveälähti, S. & Järvinen, J. 2011. Osaamistarjonnan riittävyys alueilla 2010-luvulla-arviointia työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannosta. Foredata Oy. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.tem.fi/files/31313/osaamistarjonnan\\_riittavyys.pdf](http://www.tem.fi/files/31313/osaamistarjonnan_riittavyys.pdf). 13.3.2014.
- Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, 2014. [www.mara.fi](http://www.mara.fi).
- Omia Ammattiopisto, 2011. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestelmäsuunnitelma. [https://www.omnia.fi/documents/31991/32937/top\\_ao](https://www.omnia.fi/documents/31991/32937/top_ao). 15.1.2014.
- Opetushallitus, 2010a. Hotelli- ravintola- ja catering- alan perustutkinto 2010 [oph.fi](http://www.oph.fi). 7.10.3.2014.
- Opetushallitus, 2012b. Työssäoppimisen tietopalvelu, Tonet tietolähteitä.  
<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tekemalla/index.html>. 15.1.2014.
- Pekkala, V. I. 2006 Hotelli- ja ravintola-alan ammatillisen koulutuksen ja työelämän vastaavuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kehittämishankeraportti.  
<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19569/TMP.objres.145.pdf?sequence=1>. 10.3.2014.
- Pohjola, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2013.  
<http://www.pkky.fi/oppilaitokset/ammattiopisto/joensuu-palvelut/opiskelu>. 20.4.2014.
- Pyykkö, A-M. 2007. Osaava nuori työelämää hanke 2005- 2007 Kuopion yliopisto Minna Ganth-instituutti. Opiskelut sujumaan! Osaava nuori työelämään-hanke.

- Rauste Von Wright, M, Von Wright & J, Soini, T. 2003.Oppiminen ja koulutus.Helsinki: WSOY .
- Rauste Von Wright, M. 1998. Opettaja tienhaarassa.Atena.
- Ruohotie, P. 1998.Motivaatio, tahto ja oppiminen.Helsinki: OY Edita Ab.
- Ruohotie, P. Honka, J. 2002.Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: OY Edita AB Helsinki.
- Ruokatieto 2008. Skandinaavinen keittiö aallon harjalla.  
<http://www.ruokatieto.fi/uutiset/skandinaavinen-keittio-aallon-harjalla>. 30.3.2014.
- Räty, P. 2010. Nuori aikuisuus elämänvaiheena.Ohjaus ja työelämäpalvelut. Oulun yliopisto.  
[http://www oulu.fi/careerservices/ohjauksen\\_kehittaminen/Nuori\\_aikuisuus.pdf](http://www oulu.fi/careerservices/ohjauksen_kehittaminen/Nuori_aikuisuus.pdf).  
 4.5.2014.
- Saaranen-Kauppinen, A &Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>. 20.5.2014.
- Saaranen-Kauppinen, A &Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto- Kvalimotv. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
[http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv\\_pdf/KvaliMOTV.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf). 20.5.2014.
- Sallinen, P., & Malinen, A. (toim.) 2004. Opettajuus muutoksessa Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki.
- Sinkkonen, J. 2012. Nuoruusikä miten lapsesta tulee nuori aikuinen. Helsinki: WSOY.
- Taipale-Lehto, U.2012. Matkailu- ja ravitsemisalan osaamistarve. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2012:13.
- Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, &M., Hietala, R. 2006.Koulutuksen arviointi neuvoston julkaisu 20 Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa arviointiraportti 2006 Jyväskylän yliopisto.  
[http://www.edev.fi/img/portal/19/Julkaisu\\_nro\\_20.pdf](http://www.edev.fi/img/portal/19/Julkaisu_nro_20.pdf). 15.1.2014.
- Vesterinen, P-L, 2014. Eri sukupuolet työyhteisössä. Johtamistaidon opisto.  
[koskeverkko.fi/wp.../02/Eri-sukupolvet-tyoyhteisossa](http://koskeverkko.fi/wp.../02/Eri-sukupolvet-tyoyhteisossa). 15.1.2014.

## Liite 1

### **Opiskelijat ryhmähaastattelu kysymykset**

#### **Motivaatio ja ammattitaito**

Miksi aloitit opiskelun tällä alalla?

Millaista mielestäsi kokin työ on?

Mitä odotuksia sinulla on kokin työstä valmistumisesi jälkeen?

#### **Työssäoppiminen/opetus**

Miten koulussa saatu opetus mielestäsi tukee alalle valmistumista?

Mitä mielestäsi työelämä odottaa vastavalmistuneelta kokilta?

Miten koulussa saamasi opetus on vastannut työssäoppimisjaksoilla saamasi kokemusten mukaan työelämän odotuksiin?

#### **Työajat ja palkkaus**

Millaista palkkaa toivot saavasi kokin työtehtävistä?

Millainen merkitys työajoilla on työpaikan valinnalla?

Mikä muu edellä mainittujen lisäksi motivoi sinua kokin työssä?

Millaisena näet alan kehityksen?

Miten pian luulet työllistyväsi valmistumisen jälkeen?

## Liite 2

### **Työnantajien haastattelu kysymykset**

#### **Työssäoppiminen**

Millaisia kokemuksia teillä on yleensä työssäoppijoista?

Miten opiskelijat ovat suoriutuneet annetuista työtehtävistä?

#### **Ammattitaitovaatimukset**

Millaiset ammattitaitovaatimukset teillä on vastavalmistuneelle kokeille?

Millaisiin työtehtäviin sijoittaisitte vastavalmistuneen kokin?

#### **Työajat ja palkka**

Onko työssäoppimisjaksoilla saadulla työkokemuksella merkitystä vastavalmistuneen kokin palkkaukseen?

Voitko kertoa paljonko teillä maksetaan palkkaa vastavalmistuneille kokeille?

Onko teillä mahdollisuus palkata lisää työvoimaa ja palkkaisitteko vastavalmistuneen?

Millaiset työajat teillä on?

Millaisena näet alan kehityksen?

